



TESIS DOCTORAL

**EL TRABAJO JUVENIL Y LA CALIDAD DE
VIDA EN LA CIUDAD DE PALERMO**

Calogero Massimiliano Gioacchino Greco

Departamento de Psicología y Antropología

2017



TESIS DOCTORAL

EL TRABAJO JUVENIL Y LA CALIDAD DE VIDA EN LA CIUDAD DE PALERMO

Calogero Massimiliano Gioacchino Greco

Conformidad de los directores de la tesis:

Florencio Vicente Castro

Mercedes Gómez Acuña

M^a Isabel Ruiz Fernández

2017

Ai miei genitori Angelo Greco e Anna Bella, guida e stimolo per la mia crescita personale e professionale, grazie ai quali sono la persona che sono, tutta la mia gratitudine.

Ringraziamenti

Desidero ricordare tutti coloro che mi hanno aiutato nella stesura della tesi con suggerimenti, critiche ed osservazioni: a loro va la mia gratitudine, anche se a me spetta la responsabilità per ogni errore contenuto in questa tesi.

Ringrazio anzitutto il professor Florencio Vicente Castro, fulgido esempio di competenza professionale, coerenza personale, serietà e grande dignità umana, senza il cui supporto e la guida sapiente non sarei sicuramente riuscito a portare a termine il presente lavoro.

Ringrazio anche le Professoressa Mercedes Gómez Acuña e M^a Isabel Ruiz Fernández..

Vorrei infine ringraziare le persone a me più care che mi hanno incoraggiato, che hanno speso il loro prezioso tempo per leggere e discutere con me le bozze del lavoro: l'amico di sempre Angelo Monterosso, mia sorella Sabina ed infine la mia compagna Antonella Palermo, donna di spiccata sensibilità umana e dalle doti professionali indiscutibili.

*Le persone agiscono solo perchè mosse dal desiderio di ottenere un guadagno monetario?
Lavorano solo perché sono pagate per farlo?*

*Forse non è proprio così: le persone intraprendono semplicemente molte azioni perché provano
piacere nel farlo.*

Bruno S.Frey

*Prefazione al libro “Non solo per denaro, le motivazioni disinteressate dell’agire
economico”*

RESUMEN

Objetivo: El objetivo de la presente investigación es indagar sobre la relación entre condición laboral y calidad de vida, es decir cómo la calidad del trabajo influye directamente en el acercamiento psico-físico a la propia vida personal, midiendo, en particular, en el ámbito de una más amplia distinción entre trabajo autónomo y trabajo asalariado o dependiente, y comprender cómo el trabajo afecta a los principales aspectos socio-relacionales, por ejemplo la actitud hacia la actividad laboral, la gestión del tiempo, la utilización del tiempo libre, la relación con el dinero, las actitudes y los valores transmitidos por la familia en el trabajo. “*Ad adiuvandum*” queremos también comprender cómo el contexto social puede influir sobre el proceso productivo. La siguiente investigación se orienta, por primera vez en Italia, a enmarcar estos aspectos del trabajo en el panorama socio-económico de una grande metrópoli de Italia Meridional, la ciudad de Palermo y su provincia.

Método: Los participantes en la investigación son 200 jóvenes de edad comprendida entre los 20 y los 35 años residentes en la ciudad de Palermo y en su provincia a los que han sido suministrados cuestionarios estructurados con preguntas abiertas y cerradas y después la escala del “*Empowerment*”. Los sujetos a los que se suministraron los cuestionarios y la escala del *empowerment* han sido divididos en dos macrogrupos: los trabajadores autónomos y los trabajadores dependientes. Para analizar los datos se utilizó: el análisis del contenido, el cálculo de las frecuencias, el test del Chi-cuadrado y el análisis de la varianza.

Resultados: De los datos que surgen del cuestionario se evidencian, contra lo esperado, resultados homogéneos con las mismas orientaciones en los participantes que pertenecen a los dos grupos en relación a algunas hipótesis formuladas, mientras que en algunas hipótesis formuladas se confirman los diferentes resultados entre los dos grupos de trabajadores.

Conclusiones: Esta investigación, única hoy en su género, en el territorio palermitano, por cuanto hemos podido averiguar, confirma en parte las hipótesis formuladas en principio: los datos demuestran, de hecho, cómo el trabajo desarrollado por los participantes en la investigación influye de manera determinante sobre algunos aspectos fundamentales y contenidos en las áreas de investigación A, B, E mientras no resultan confirmadas las hipótesis contenidas en las áreas C y D.

Sirviendo la actitud hacia la actividad laboral (área A); la gestión del tiempo (área B) La utilización del tiempo libre (área C), la gestión del dinero (área D) y las actitudes y valores transmitidos por la familia de origen hacia el trabajo (área E).

A la luz de estos resultados es posible demostrar varias de las hipótesis fundamentales de la investigación que, como se decía, pretende demostrar la conexión directa entre trabajo, expectativas y calidad de vida personal de los trabajadores.

Palabras clave: trabajo, calidad de vida, autoestima, autoeficacia, valores, tiempo libre, contrato.

ABSTRACT

Objective: The aim of this research is to investigate the relationship between working condition and quality of life, in other word show the working quality affects the psyco-physic approach directly on our own personal life. Making a distinction between independent and dipendent work, we want to evaluate how the work influences the main socio relational aspects, like for example the behavior towards working activity, time organization, free time using, relationship with money, the attitudes and values passed down by the family about the work. Ad adiuvandum, to understand how the social context can influence this constructive process, we choose for the first time to focus this research in the socio-economic scenery of a large city of the South of Italy, the city of Palermo and its province.

Method: The research participants are people between 20 and 35 years old, living in Palermo and its province, to whom have been given 200 questionnaires with open and closed questions as wellas the empowerment scale. The subjects who have answered to the questionnaire and empowerment scale have been divided in two macro groups: independent and dependent workers. To analyse these data we have used the following criteria: content analysis, frequency calculation, Chi-square test andvariance analysis.

Results: According to the questionnaires results, we are surprised by homogeneous data related to some formulated hipotesis, while different results are confirmed in the two groups concerning other hipotesis.

Conclusions: This research, partially confirms the ipotesis stated at the beginning: the data show how the research participants jobs affect some principal aspects contained in the investigation areas A, B, E, while the hipotesis of Investigation area C and D are not fully confirmed. In the light of these considerations, It is possible to underline one of the essential hipotesis of this research: the direct connection between work, expectations and quality of life.

Keywords: work, quality of life, self confidence, self efficacy, values, free time, contract.

RIASSUNTO

Obiettivo: L'obiettivo della presente ricerca è indagare sul rapporto tra condizione lavorativa e qualità della vita, ovvero come la qualità del lavoro influisca direttamente sull'approccio psico-fisico alla propria vita personale, misurando in particolare, nell'ambito di una più ampia distinzione tra lavoro autonomo e dipendente, come il lavoro incida sui principali aspetti socio-relazionali, quali l'atteggiamento verso l'attività lavorativa, la gestione del tempo, l'utilizzo del tempo libero, il rapporto con il denaro, gli atteggiamenti e i valori trasmessi dalla famiglia circa il lavoro. Ad adiuvandum, per comprendere come anche il contesto sociale possa influire su tale processo costruttivo, si sceglie per la prima volta di inquadrare tale ricerca nel panorama socioeconomico di una grande metropoli dell'Italia Meridionale, la città di Palermo e la sua provincia.

Metodo: I partecipanti alla ricerca sono giovani di età compresa tra i 20 e i 35 anni residenti nella città di Palermo e nella sua provincia a cui sono stati somministrati 200 questionari strutturati con domande aperte e chiuse nonché a seguire la scala dell'empowerment. I soggetti cui sono stati somministrati questionario e scala dell'empowerment sono stati divisi in due macrogruppi: i lavoratori autonomi e i lavoratori dipendenti. Per analizzare i dati sono stati utilizzati: l'analisi del contenuto, il computo delle frequenze, il test del Chi-quadro e l'analisi della varianza.

Risultati: Da quello che emerge dalla somministrazione del questionario si registrano a sorpresa risultati omogenei con medesimi orientamenti nei partecipanti appartenenti ai due gruppi in relazione ad alcune ipotesi formulate, mentre si confermano differenti esiti tra i due gruppi di lavoratori in relazione alle rimanenti ipotesi.

Conclusioni: la ricerca unica ad oggi nel suo genere nel territorio palermitano conferma in parte le ipotesi formulate inizialmente: i dati dimostrano, infatti, come il lavoro svolto dai partecipanti alla ricerca influisca in maniera determinante su alcuni aspetti fondamentali e contenuti nelle aree d'indagine A, B, E mentre non risultano confermate le ipotesi contenute nelle aree C e D. Alla luce di ciò è possibile comunque ritenere centrata una delle ipotesi fondamentali della ricerca e mirata, come si diceva, a mostrare il diretto legame tra lavoro, aspettative, e qualità della vita.

Parole chiave: lavoro, qualità della vita, autostima, autoefficacia, valori, tempo libero, contratto.

INDICE

Ringraziamenti	3
RESUMEN.....	7
ABSTRACT	9
RIASSUNTO	11
INDICE	13
RESUMEN AMPLIO.....	21
INTRODUZIONE.....	45
PRIMA PARTE: INQUADRAMENTO TEORICO.....	49
Capitolo 1: Giovani e lavoro.....	51
1.1 Il lavoro nel tempo	53
1.2 Il lavoro autonomo e il lavoro subordinato.....	55
1.3 Le più recenti novità legislative e le diverse formule contrattuali.....	58
1.4 Il lavoro in cifre: dai Neet ai workingpoors	60
1.5 Strumenti per la ricerca del lavoro.....	66
1.6 Correlazione tra formazione e lavoro	67
Capitolo 2. Lavoro e qualità della vita	71
2.1. Qualità della vita	73
2.2. Il ruolo del lavoro nella percezione della propria identità sociale	78
2.3. Qualità della vita e qualità del lavoro	82
2.4. Ripercussioni della precarietà lavorativa sulla salute psicofisica.....	87
2.5. Instabilità lavorativa e ripercussioni sul contesto sociale. La famiglia d'origine come ammortizzatore sociale	89
2.6 La generazione Y: gli under 35 di oggi, in Italia ed in Europa: tra carriera e malcontento.	91
Capitolo 3. Motivazione e soddisfazione nel lavoro.....	95
3.1. La piramide dei bisogni di Maslow	97
3.2. Autostima ed autoefficacia percepita	100

3.3. L'interazione tra motivazione, autoefficacia e soddisfazione nel lavoro.....	104
SECONDA PARTE: STUDIO EMPIRICO	107
Capitolo 4. Metodologia	109
4.1 Presentazione della ricerca	111
4.2 La ricerca	112
4.2.1 Il campione della ricerca	112
Tabella 1: Sesso	113
Tabella 2: Età	114
Tabella 3: Luogo di residenza dei soggetti	115
Tabella 4: Titolo di studio	116
4.2.2 Le procedure	116
4.2.3 Descrizione dello strumento	117
4.2.4 Strumenti di analisi dei dati.....	122
4.2.5 Obiettivi ed ipotesi della ricerca	124
Capitolo 5: Analisi dei dati e dei risultati	129
5.1 Analisi e commento dei dati.....	131
Tabella 5: Con chi vive.....	131
Tabella 6: Dove vorrebbe vivere	132
Tabella 7: Con chi vorrebbe vivere.....	133
Tabella 8: Relazione stabile	134
Tabella 9: Titolo di studio del partner	134
Tabella 10: Professione del partner	135
Tabella 11: numero di figli.....	136
Tabella 12: Titolo di studio del padre.....	137
Tabella 13: Titolo di studio della madre.....	138
Tabella 14: Professione del padre	139

Tabella 15: Professione della madre	140
Tabella 16: Attività di volontariato.....	141
Tabella 17: Settore di volontariat.....	142
Tabella 18: Reddito mensile	143
Tabella 19: Attività svolte durante il lavoro	144
Tabella 20: Altre attività lavorative	145
Tabella 21: Ore dedicate all'attività lavorativa	146
Tabella 22 : Desiderio che vorrebbe realizzare per il futuro.....	148
Tabella 23: Caratteristiche del lavoro ideale.....	149
Tabella 24: Valore dato al lavoro	150
Tabella 25: Cosa c'è prima del lavoro	151
Tabella 26: Cosa c'è dopo il lavoro.....	152
Tabella 27: Posizione data al lavoro.....	153
Tabella 28: Aspetti del lavoro più gratificanti	154
Tabella 29: Aspetto del lavoro meno gratificante.....	155
Tabella 30: Pensa che la sua attività lavorativa possa cambiare nel corso del tempo? ...	156
Tabella 31: In che modo vorrebbe che cambiasse?	157
Tabella 32: Disponibilità effettiva al cambiamento	158
Tabella 33: Tempo impiegato per trovare lavoro	158
Tabella 34: Tempo per creare il lavoro	159
Tabella 35: Strategie di ricerca dipendenti	160
Tabella 36: strategie di ricerca autonomi	161
Tabella 37: Separazione tempo lavorativo/tempo di gioco	161
Tabella 39: in che modo influenza la qualità della vita	163
Tabella 40: Descrizione della giornata tipo	165
Tabella 41: Tempo di lavoro sufficiente	165

Tabella 42: Perché tempo di lavoro sufficiente o meno	166
Tabella 43: A quale attività dedicherebbe più tempo.....	167
Tabella 44: A quale attività dedicherebbe meno tempo	168
Tabella 45: Attività delegate ad altri	169
Tabella 46: Quali attività delegano ad altri	169
Tabella 47: Associazione tempo – denaro.....	170
Tabella 48: Attività che preferisce svolgere nel tempo libero	171
Tabella 49: Con chi trascorre tempo libero.....	172
Tabella 50: Perché svolgono tali attività	172
Tabella 51: Libri preferiti	173
Tabella 52: Numero di libri letti	174
Tabella 53: Lettura di riviste	175
Tabella 54: Genere riviste lette	176
Tabella 55: Genere di film preferito	177
Tabella 56: Numero di volte cinema in un mese.....	178
Tabella 57: Genere musicale ascoltato	179
Tabella 58: suona uno strumento	180
Tabella 59: Numero di mostre in un anno	181
Tabella 60: Tipo di mostre frequentate	182
Tabella 61:Frequenza di concerti	183
Tabella 62: Tipo di concerti	184
Tabella 63: Conferenze viste in un anno	185
Tabella 64: Tipo di conferenze frequentante.....	186
Tabella 65: Frequenza pranzi fuori casa.....	186
Tabella 66: Frequenza cene fuori casa	187
Tabella 67: Tipo di ristorante scelto.....	188

Tabella 68: Attività sportiva	189
Tabella 69: Tipo di attività sportiva	190
Tabella 70: Dove viene praticata l'attività sportiva.....	191
Tabella 71: Ore dedicate alla cura del corpo.....	192
Tabella 72: Modalità cure corporee	193
Tabella 73: Programmi televisivi preferiti	194
Tabella 74: Motivazione programmi televisivi	195
Tabella 75: Vacanze in un anno	196
Tabella 76: Mete preferite per le vacanze	197
Tabella 77: Attività preferite in vacanza	198
Tabella 78: Vacanza ideale	199
Tabella 79: Volontariato.....	200
Tabella 80: Partecipazione ad associazione	200
Tabella 81: Tipo di associazione	201
Tabella 82: Ruolo denaro nel tempo libero.....	202
Tabella 83: Quale ruolo svolge il denaro nel tempo libero	203
Tabella 84: Attività del futuro nel tempo libero	204
Tabella 85: Ozio come momento creativo	205
Tabella 86: Associazioni alla parola denaro	207
Tabella 87: Tempo tra prestazione professionale e pagamento	208
Tabella 88: Influenza del pagamento dilazionato	208
Tabella 89: Possibilità di progetti a lunga scadenza.....	209
Tabella 90: Tipologia dei progetti/investimenti	210
Tabella 91: Motivo impossibilità di progetti nel tempo	211
Tabella 92: Utilità investimenti denaro.....	211
Tabella 93: Forme di investimento.....	212

Tabella 94: Risparmio	213
Tabella 95: Modalità di risparmio	214
Tabella 96: Pensione integrativa	214
Tabella 97: Tipologia pensione integrativa	215
Tabella 98: Acquisti programmati o meno	216
Tabella 99: Forme di pagamento utilizzato	216
Tabella 100: Come utilizzerebbero due milioni di euro	217
Tabella 101: Denaro fonte di preoccupazione	218
Tabella 102: Rapporto tempo-denaro.....	218
Tabella 103: Rapporto tra tempo/impegno e soddisfazione	219
Tabella 104: Debito giovanile	220
Tabella 105: Debiti personali.....	221
Tabella 106: Debiti per cosa	221
Tabella 107: Paghetta.....	222
Tabella 108: Gestione paghetta	222
Tabella 109: Influenza avere la paghetta	223
Tabella 110: Influenza non avere la paghetta	224
Tabella 111: Atteggiamento famiglia verso lavoro svolto.....	225
Tabella 112: Atteggiamento famiglia verso lavoro svolto.....	226
Tabella 113: Somiglianze con famiglia circa significato lavoro	227
Tabella 114: Percezione famiglia rispetto esterno.....	228
Tabella 115: Influenze scelta scolastica	229
Tabella 116: Modalità influenze scelta scolastica	229
Tabella 117: Discussioni circa la scuola	230
Tabella 118: Discussioni circa il lavoro	231
Tabella 119 a: Influenza altri lavoratori autonomi.....	231

Tabella 119 b: Cosa ci si aspetta dalla famiglia	232
Tabella 120: Cosa si aspetta la famiglia da loro	233
5.2 Analisi dell'empowerment	234
Tabella 121: Anova Empowerment	234
Tabella 122: ANOVA sottoscala leadership	235
Tabella 123: ANOVA sottoscala Impegno politico sociale	236
Tabella 124: ANOVA sottoscala autoefficacia	236
TERZA PARTE: CONCLUSIONI	239
Capitolo 6: Conclusioni	241
6.1 Atteggiamento verso l'attività lavorativa	243
6.2 Gestione del tempo	244
6.3 Utilizzo del tempo libero	244
6.4 Gestione del denaro	246
6.5 Atteggiamenti e valori trasmessi dalla famiglia circa il lavoro	247
6.6 Commento dell'empowerment	249
6.7 Limitazioni dello studio e proposte di nuove ricerche	249
BIBLIOGRAFIA	251
SITOGRAFIA	255
APPENDICE	259

RESUMEN AMPLIO

INTRODUCCIÓN

En una fase de objetiva y grave dificultad económica internacional, el debate sobre el trabajo y el empleo tiende a concentrarse, a menudo, sobre la “cantidad” de los puestos de trabajo, como metro de medida de crecimiento de un País en un dado contexto histórico; rara vez, *sic stantibus rebus*, se abarca, en cambio, el tema de la “calidad” del trabajo y, por consiguiente, el tema de cómo dicha calidad se interseca fuertemente con la calidad de la vida personal y social.

Partiendo de tal consideración, e intentando, por lo tanto, desplazar el análisis desde la “cantidad” hasta la “calidad”, la tesis se propone indagar no sólo la relación que existe entre las nuevas generaciones y el mercado del trabajo, sino también cómo la ocupación no puede prescindir de otros distintos ámbitos de su vida. Fijando la atención entonces sobre aspectos como la gestión del tiempo libre, la gestión del dinero, lo vivido y las influencias de la familia de origen en la elección laboral, se intenta proporcionar un cuadro general de las que son las características que determinan la calidad de la vida de las nuevas generaciones que se encuentran desde hace poco introducidas en el mundo del trabajo.

Más en el detalle, teniendo en cuenta la principal diferenciación existente en la amplia categoría de trabajadores, la hipótesis macro de la investigación, como veremos mejor más adelante, es la de señalar algunas diferencias entre trabajadores autónomos y asalariados o dependientes por lo que se refiere a a) la actitud hacia el trabajo, b) la gestión del tiempo libre, c) la gestión del dinero y d) las actitudes y valores transmitidos por la familia sobre el trabajo; son éstos, de hecho, los campos detallados y asumidos como elementos que caracterizan la calidad de la vida.

Partiendo, por lo tanto, de este objetivo principal, se ha intentado indagar tales áreas de interés a través de un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas que ha sido suministrado a doscientos jóvenes de la ciudad de Palermo de edad entre los 20 y los 35 años, divididos en dos macro grupos de trabajadores autónomos y dependientes.

PRIMERA PARTE. MARCO TEÓRICO

Las grandes transformaciones del mundo laboral desde el siglo pasado hasta nuestros días.

El primer capítulo de la tesis examina las grandes transformaciones del trabajo, desde la época antigua hasta nuestros días, pasando por las transformaciones de los años cincuenta; por el inicio de la nueva industrialización y luego, por la llegada de la digitalización. Siguiendo con este *excursus*, a finales de los años '80, se asiste a un evidente cambio de modelo de sociedad: desde una sociedad de tipo industrial se pasa a una basada en nuevas y distintas formas laborales, transformación que culmina en los años '90, período en el que los retos se multiplican y los cambios son incisivos también como consecuencia de grandes mutaciones históricas como la Caída del muro de Berlín en 1989 y el Acuerdo de Maastricht en 1992. Son los años del control del gasto y de la inflación para respetar los parámetros de la convergencia económica y monetaria en relación al euro; de la abolición de la escala móvil en 1992; en la exigencia y cambio del incremento de los sueldos para controlar la inflación. Por último, las últimas novedades de los años recientes, con la intervención normativa, en particular en Italia, en dirección de una mayor flexibilidad.

Las principales transformaciones económicas se refieren a la reducción del desarrollo, al aumento de la deuda pública, a la inestabilidad familiar, a la disminución de la natalidad y al envejecimiento y se asoman de tal manera nuevas intervenciones de contraste al paro, sobretudo el juvenil, a través de la idea de la flexibilización del mercado del trabajo. Cada vez más se asiste a un proceso de transformación de un mundo del trabajo más bien uniforme, como era hasta hace treinta años, a un conjunto de trabajos diversificados, realizados tanto por sujetos que trabajan por otros – en las diferentes formas que están explicadas en la tesis – como de forma autónoma. El trabajo, por tanto, está más sujeto a cambios y transformaciones importantes y rápidos, fruto de condicionamientos económicos y de consiguientes intervenciones normativas que en la tesis vamos a profundizar: pero, a pesar de las profundas modificaciones que lo atraviesan, no pierde su importancia subjetiva y experiencial por la vida de las personas; al revés, el trabajo sigue influyendo en la organización de nuestra vida y se confirma, en efecto, un aspecto fundamental, aunque no único ni el principal, en la

constitución de la identidad del individuo y en la percepción de la propia calidad de vida.

En otras palabras, las diferentes transformaciones que se consuman en el mundo del trabajo cotidianamente ponen las personas y la colectividad en frente de la necesidad de un replanteamiento de las tradicionales concepciones del trabajo y, por consiguiente, de la vida, así que de la diversa formulación de las elecciones personales es posible, entonces, abstraer los grandes cambios que interesan la sociedad; una sociedad que, por lo tanto, cambia al cambiar de la calidad del trabajo.

Trabajo autónomo y trabajo dependiente: diferencias y puntos de contacto.

Nuestra investigación, como ya queda dicho, focaliza su atención en las dos principales formas de trabajo de hoy en día, o sea el trabajo autónomo y el trabajo asalariado o dependiente, destacando sus características típicas de los dos tipos de trabajos y de sus puntos de vista.

Se tienen en cuenta entonces algunas diferencias fundamentales que, partiendo de características propias de las dos tipologías de trabajo autónomo y asalariado o dependiente, se refieren también a las distintas maneras de gestión de la vida personal.

Para empezar, por ejemplo, es evidente la diferencia que el sentido del tiempo tiene para el trabajador autónomo y para el trabajador dependiente: sin duda, una de las principales diferencias entre trabajo salariado y trabajo autónomo concierne de hecho a la distinta organización del tiempo de trabajo. El tiempo de trabajo del asalariado, como sabemos, es un tiempo reglamentado; el autónomo, al revés, es un tiempo sin reglas, y sin límites. Esta distinción, como es fácil intuir, no puede quedarse sin consecuencias en la diferente gestión del tiempo libre y de la vivencia de la calidad de vida.

A este propósito, merece la pena anticipar que en la segunda parte se intentará averiguar si los trabajadores dependientes, acostumbrados a un tiempo de trabajo hetero-organizado, con horarios rígidos y una jornada laboral bien marcada, están menos dispuestos que los trabajadores autónomos a utilizar su tiempo libre de manera creativa. En otras palabras si la autogestión de su tiempo laboral puede relacionarse con un uso más activo y consciente de su tiempo libre.

Otra diferencia se refiere a una especie de riesgo inmanente de fracaso que es típico del trabajo autónomo, es decir la sensación de andar al límite, la posibilidad de pasar rápidamente de un estado de bienestar debido al pertenecer a la clase media, a una dramática indigencia. Es el llamado “*riesgo pobreza*” de los trabajadores independientes, sujetos, por consiguiente, a un acercamiento psíquico que los convierte en algunos casos en incapaces o reacios a proyectarse a largo plazo.

Por otro lado, como resultado de la flexibilidad del trabajo, también en el trabajo salariado está la incertidumbre del futuro haciendo desvanecer parcialmente la que siempre ha sido considerada una marcada diferencia entre trabajadores autónomos y asalariados. De hecho, como se evidencia en la primera parte de la investigación, la estabilidad laboral es una ilusión para la mayoría de los jóvenes, en particular para los que tienen una edad inferior a los 35 años y esto como consecuencia del aumento del hecho de la liberalización de contratos atípicos, que, como se decía antes, si por un lado han ampliado la entrada en las profesiones, por el otro han favorecido, aún más la permanencia en la inestabilidad laboral.

Trabajadores autónomos y asalariados o dependientes: cifras y estadísticas de la crisis.

La undécima edición del *Barómetro Endered-Ipsos* (2016) que ha presentado datos de 15 Países, entre los cuales Italia, investigando los intereses y las motivaciones de los jóvenes trabajadores dependientes, ha demostrado que el nivel de descontento por su situación profesional es más alto que en el extranjero, tanto para los que tienen menos de 30 años como para los que tienen más. El bienestar laboral es claramente inferior a lo registrado en otros Países (25% vs. 35% en jóvenes por debajo de los 30 años que se sienten respetados por sus gerentes) como también sobre el interés de los superiores para la formación de los jóvenes en la empresa, es por lo menos de diez puntos más bajo (21%) que la media extranjera. Menos del 20% considera trabajar en un entorno estimulante, y sólo el 15% está satisfecho del equilibrio entre trabajo y vida personal. En conclusión, en el “*Belpaese*”, incluso en el ámbito del trabajo dependiente, se registra un mayor sentido de inseguridad hacia su futuro que en otros países. .

No es en absoluto una paradoja que, los nuevos pobres no son los desempleados, sino los que trabajan, pero tienen sueldos tan bajos que se ponen en la categoría de la pobreza. Según lo que ha destacado el *Istat* el año pasado, aunque en los últimos años haya crecido el fenómeno de los Neet – acrónimo de “*Not (engaged) in Education, Employment or Training*”, o sea los que no se ocupan ni en ocupación ni en formación – es decir los NiNi (ni estudian ni trabajan) , en 2015 los jóvenes entre 15-29 años desempleados y no formados, aunque siendo muchos – son más de 2,3 millones- y por tanto resultan de todas formas bajada de 64 mil individuos (-2,7%) respecto al 2014. Además, en el 2015, según evidencia el *Istat*, es el primer año que registra una leve inversión de tendencia comparada con el constante crecimiento del desempleo juvenil de los últimos años.

La pobreza, por lo tanto, no se limita a los desempleados, sino al contrario también que el 6% de los trabajadores dependientes y el 18% de los autónomos están clasificados como pobres. En total, el 8% de la población ocupada en Europa puede ser considerada en riesgo de pobreza durante el trabajo, y son los jóvenes los que están desproporcionadamente representados en este porcentaje. Según un informe del *Social Justice Index* publicado por *Der Spiegel* en 2016, la pobreza de la Unión Europea abarca ya 118 millones de personas de los 500 millones de habitantes.

Todo esto, como se decía, se refleja directamente en las decisiones de vida de los trabajadores, tanto autónomos como dependientes. Es otra vez el *Istat* en el Informe Anual 2016, relativo a “*La creciente articulación de los tipos de educación y entrada en el mercado laboral*” a señalar como en Italia y en los otros Países de sur Europa (España, Grecia y Portugal) los jóvenes se quedan más tiempo en casa de los padres, no sólo cuando estudian sino también cuando empiezan a trabajar, y se marchan sobretodo cuando van a vivir con la pareja, a menudo después del matrimonio.

La carencia del sistema de protección social viene compensada, entonces, en parte por lo menos, por el soporte de la familia de origen que representa el único sistema de bienestar para las nuevas generaciones. El fenómeno afecta, en particular, al mundo juvenil por debajo de los 35 años y es más marcado en las regiones del sur: el número de jóvenes en familia es más alto en el Sur (65,3%). Entre los jóvenes de 18-34 años que residen en las islas más del 70% vive en la familia de origen y una tal diferencia

puede ser explicada también con los más bajos niveles de ocupación juvenil que se registran en el “mezzogiorno”.

Desde luego, también desde el punto de vista cultural, en nuestro País, el soporte de la familia de origen ha sido siempre uno de los mayores sistemas de bienestar para las jóvenes generaciones, también en abarcar la fase de transición hacia el estado adulto. Asimismo, es indiscutible que el camino para la consecución de la autonomía está lleno de obstáculos, teniendo que enfrentarse con la vulnerabilidad laboral que deriva de la flexibilidad y de la precariedad de los contratos de trabajo. Por otro lado, dejar la casa de los padres para ir a una vivienda propia, junto al logro de la independencia económica, son los dos factores que, como evidenciado en distintas investigaciones, representan las dos etapas de la transición a la fase adulta y son, sobretudo, elementos fundamentales en la percepción de la calidad de la vida.

Trabajo y calidad de la vida: ¿Qué relación existe?

¿Qué se entiende por calidad de la vida? Es lo que abarca el segundo capítulo de la tesis en la primera parte dedicada al marco teórico. Después de haber revisado los varios aspectos de la literatura existente hasta hoy, es posible, haciendo referencia también a la Organización Mundial de la Salud, identificar una definición de calidad de la vida que se refiera a la percepción que cada persona tiene de su posición en la vida, en el contexto de los sistemas culturales y de valores en el que está involucrado y según sus objetivos, expectativas e intereses. Por lo tanto, una entidad compleja y multifactorial, hacia una dimensión subjetiva del bienestar, hacia una concepción de la calidad de la vida sobretudo basada en la percepción de su bienestar en el entorno.

Para los propósitos de nuestra investigación merece la pena reflexionar sobre el papel dado por los jóvenes al trabajo considerando la calidad de la vida. Sin embargo, ya Sigmund Freud y Alfred Adler subrayaron el fundamental papel del trabajo en el determinar el equilibrio psíquico de la persona. Para Freud de hecho la salud psíquica es la capacidad de trabajar y de amar. Adler por su parte evidencia como tener un trabajo no es solamente una posibilidad de sustento, sino significa sobretudo delimitar y determinar su posición en el mundo, construirse una identidad. Para llegar a nuestros días, las recientes investigaciones sobre la condición juvenil y el mundo del trabajo han

puesto de relieve como el trabajo, no asume en sí una posición central en su valencia simbólica o en su inmediata capacidad de modificar la calidad de la vida; no es por lo tanto en sí la condición laboral a generar cambios positivos, sino que éstos intervienen sólo en presencia de algunos particulares factores de gratificación y significado personal.

Es cada vez más frecuente para los jóvenes crecidos en un contexto social fragmentado, sin certidumbres y valores, encontrar dificultades en el camino que lleva a la definición de su identidad pero al mismo tiempo, el trabajo representa un valor importante en el imaginario juvenil. Los jóvenes tienen a menudo una idea vaga del trabajo, casi estereotipada, precisamente porque muchos acceden a eso en una edad siempre más avanzada por el alargamiento del camino formativo. El trabajo es importante en sí, como ámbito experiencial en el que la persona puede realizarse, pero no completamente, ya que la llena autorrealizaciones la síntesis de más elementos. A este propósito, la ya citada undécima edición del Barómetro Endered-Ipsos para los jóvenes trabajadores la vida privada es tanto importante como la profesional.

En este cuadro de referencia, el tema de la calidad se conecta no sólo a la esfera laboral sino también a la esfera social más en general. La calidad se convierte entonces en concepto aplicable a distintos ámbitos: ocupación, formación, trabajo, política social y relaciones industriales. La calidad no significa solo más puestos de trabajo, sino mejores y unidos a un equilibrio mayor entre vida laboral y vida personal.

El enlace entre calidad del trabajo y calidad de vida, en este sentido, es tal que, diferentes estudios, profundizados en el tercer capítulo del marco teórico, muestran como las incertidumbres conectadas a la crisis económica y las dificultades laborales duraturas en el tiempo pueden provocar consecuencias a nivel cognitivo, emocional, y motivacional, y en ausencia de un adecuado apoyo pueden predisponer o empeorar disturbos ansiosos-depresivos, psicosomáticos, relacionales y de la esfera sexual, varias formas de dependencia patológicas, (alcohol, fumo, sustancias estupefacientes, juego patológico, dependencia de internet etc...).

Poseer una ocupación representa un factor relevante que marca la rutina cotidiana, aporta objetivos significativos, aumenta las finanzas alargando el riesgo de la pobreza.

El tipo de empleo – en particular en la diferente declinación del trabajo salariado y autónomo – determina, por consiguiente, las elecciones efectuadas en la gestión de la esfera privada: uso del tiempo libre, uso del dinero. Como esta influencia materialmente toma forma, como en el específico todo esto se realiza y se caracteriza de modo parecido o distinto entre trabajo autónomo y trabajo dependiente, es precisamente el análisis que se examinará en la segunda parte de la tesis.

SEGUNDA PARTE – ESTUDIO EMPÍRICO

Objetivos y propósitos de la investigación.

Como se decía en la introducción, la presente investigación quiere examinar, no solo la relación entre jóvenes y trabajo, sino también los distintos ámbitos de la esfera privada como la gestión del tiempo libre, la gestión del dinero, lo vivido y las influencias de la familia de origen en la elección laboral, con el objetivo de proveer un cuadro general y puntual de los que son las características que determinan la calidad de vida de las nuevas generaciones desde hace poco introducidos en el mundo del trabajo.

Se trata de profundizar la temática de los jóvenes y del mundo laboral que cambia, con particular referencia a las categorías en evolución de los trabajadores autónomos y de los trabajadores independientes.

La hipótesis del marco de la investigación es, en otras palabras, destacar las diferencias entre trabajadores autónomos y dependientes por lo que concierne la actitud hacia el trabajo, la gestión del tiempo libre, del dinero, las actitudes y los valores transmitidos por la familia de origen en referencia al trabajo.

El objetivo general de la investigación intenta comprender si ante una general disminución del trabajo, los jóvenes reaccionan gestionando el tiempo libre y el tiempo del trabajo de manera creativa o si, en cambio, el hipotético aumento del tiempo libre puede ser vivido como un momento más consumístico. En particular nos preguntamos si aumentando las oportunidades, el trabajo queda siempre importante o el trabajo disminuye y pierde su centralidad o aún el trabajo disminuye, pero se mezcla con el tiempo libre convirtiéndose en creativo. La hipótesis de fondo es que los trabajadores dependientes, acostumbrados a un tiempo entero-organizado, con horarios rígidos y una

jornada laboral bien marcada, sean menos dispuestos que los trabajadores autónomos a utilizar su tiempo libre de manera creativa. En otras palabras la autogestión de su tiempo laboral debería ser conectado a un uso activo y consiente del tiempo libre.

También la gestión del dinero debería presentar las diferencias entre los dos grupos de trabajadores autónomos y dependientes, sobretudo a nivel de inversiones hechas o programadas.

Parece interesante tomar en cuenta además la área que se refiere a la familia de origen, sus influencias sobre la gestión del dinero, como también investigar si la presencia de trabajadores autónomos en familia y es determinante para la elección de una profesión parecida.

La hipótesis de estudio.

A continuación, se analizan las hipótesis de estudio sobre las cuales se ha investigado, a través de la descripción de las relativas cinco áreas.

- En relación a la actitud hacia la actividad laboral (ÁREA A) se hipotiza que los autónomos dan más importancia a la posibilidad de gestionar el tiempo laboral y que presentan límites menos marcados entre la esfera de la vida privada y la esfera de la vida laboral.
- En relación a la gestión del tiempo (ÁREA B) ha sido hipotizada una mejor gestión del tiempo por parte de los autónomos en términos de organización de las actividades desarrolladas durante la jornada.
- Respecto al utilizo del tiempo libre (ÁREA C) los trabajadores autónomos, siendo acostumbrados a gestionar el tiempo de trabajo, deberían presentar una gestión más creativa también de su tiempo libre y ser más implicados en actividades estimulantes fuera del horario laboral.
- En relación, además, a la gestión del dinero (ÁREA D) ser sujetos a menores seguridades económicas que los dependientes debería motivar a los trabajadores autónomos a una gestión del dinero más previsora y atenta.
- Aún, respecto a las actitudes y valores transmitidos por la familia de origen hacia el trabajo (ÁREA E) se hipotiza que la profesión de los padres puede influir en el camino laboral escogido, como también las actitudes transmitidas y

la percepción del mundo mediada por la educación familiar tienen un peso importante en la elección del trabajo.

La muestra de la investigación

La muestra utilizada en la investigación está constituida por 200 sujetos, 100 trabajadores autónomos y 100 trabajadores dependientes. Los hombres representan el porcentaje mayor entre los trabajadores entrevistados, y precisamente el 52% de los dependientes y el 68% de los autónomos, las mujeres en cambio representan el 48% de los dependientes y el 32% de los autónomos. La edad de los sujetos está entre los 20 y los 35 años. Esta franja de edad ha sido elegida porque se considera que los jóvenes entre los 20 y los 28 se encuentran en un momento de transición en su vida porque desde hace poco han terminado los estudios superiores o universitarios, y se encuentran, por lo tanto, a punto de entrar en el mundo laboral. La franja de edad que va de los 29 a los 35 años ha sido considerada porque los sujetos se encontrarían en la condición de haber experimentado un primer trabajo. Tanto entre los trabajadores autónomos como entre los trabajadores dependientes los porcentajes con mayor incidencia en nuestra muestra están constituidos por jóvenes de edad entre los 32 y los 35 años. Sobre todo entre los autónomos este porcentaje es muy elevado, representando el 46% del grupo muestra entrevistado. La población de la muestra es la población de los jóvenes trabajadores y trabajadoras de edad comprendida entre los 20 y los 35 años residentes en Palermo y provincia. Resulta que el 69% de los entrevistados, hombres y mujeres, reside en Palermo; el restante 31% en su provincia. La muestra puede ser llamada de “conveniencia”, porque la muestra de la investigación ha sido seleccionada sobre todo en la zona de residencia del investigador. Los sujetos de la muestra han sido después distinguidos según el título de estudio conseguido. De los datos resulta que el porcentaje más amplio de nuestra muestra posee un diploma de escuela secundaria superior, seguida con mucho margen por una parte de trabajadores con una licenciatura. Luego encontramos licenciaturas breves, E.S.O., especializaciones post lauream y especializaciones post diploma. No parecen existir muchas diferencias en el grado de instrucción entre autónomos y dependientes.

El método

Para reclutar los trabajadores, sujetos de la muestra en examen, han sido contactadas algunas organizaciones, se ha recurrido también a la red de las amistades, y estructuras comerciales de vario tipo para lograr un mayor número necesario para la muestra. El paso siguiente ha sido establecer un contacto con los sujetos con el propósito de suministrar el cuestionario. Al momento del encuentro, además del cuestionario, ha sido suministrada la escala *Empowerment*. El entrevistador ha dado los cuestionarios en su casa o ha ido a los lugares de trabajo de los sujetos. La provisión de los cuestionarios se ha hecho en presencia “cara a cara” y eso permite al que entrevista de poder establecer una relación con el entrevistado para dirigir la atención de los sujetos sobre el material y motivarlos a responder de manera eficaz a las preguntas. Este método ha permitido también al entrevistador de explicar eventuales malentendidos de alguna pregunta y profundizar cuando el sujeto daba una respuesta breve o parcial.

Descripción del instrumento

El instrumento utilizado (Anexo) consiste en un cuestionario semi-estructurado con preguntas abiertas y cerradas. En el cuestionario hay preguntas cerradas en las que el sujeto puede elegir entre varias respuestas (de 1 a 5 y de 1 a 13 en un solo caso). El cuestionario se articula según las modalidades expuestas a continuación.

Ante todo, se le da al sujeto un formulario que tiene que rellenar con datos personales de forma anónima, respetando la ley de la privacidad; edad, sexo, título de estudio conseguido, tipo de profesión que se ejerce, ciudad de residencia. Además se le pide al sujeto con quien vive al momento de la entrevista y con quien y donde le gustaría vivir. Sucesivamente se investiga si al momento de la entrevista el sujeto tiene una relación estable, y en caso de respuesta afirmativa, el título de estudio de la pareja, su profesión y la eventual presencia de hijos. Viene pedida también alguna información de los padres: su título de estudio, su profesión. Se pregunta, luego, a los entrevistados si han tenido experiencias de voluntariado, y en caso de respuesta afirmativa se profundiza sobre el tiempo empleado para esta actividad y en que sector esta actividad ha sido desarrollada. La ficha con los datos anagráficos se concluye con el ingreso mensual obtenido.

Como ya dicho, el cuerpo de la entrevista se divide en diversas áreas que comprenden preguntas específicas. Inicialmente hay tres preguntas improductivas a través de las cuales se pregunta de describir en los detalles las actividades desarrolladas durante el trabajo, si el sujeto hace otras actividades además de la principal y el número de horas trabajadas semanalmente dedicadas a la actividad principal.

A parte del cuestionario hasta ahora descrito, ha sido suministrada en secuencia la escala Empowerment (Anexo). La escala Empowerment nació en 1994 de un instrumento en vía de experimentación de una escala precedente validada en 1988 (Rappaport, 1990). Luego el instrumento ha sido traducido y adaptado a la cultura italiana. La escala final utilizada en esta investigación está compuesta por 19 afirmaciones, presentadas según una sucesión casual. La escala se presenta en formato Likert. Para cada uno de los 19 items hay 6 alternativas de respuesta, dispuestas escalaramente, tres por los diversos grados de acuerdo y tres por los diversos grados de desacuerdo, con la exclusión de la tendencia central de indiferencia.

METODOLOGÍA

Para analizar los datos han sido utilizados: el análisis del contenido, el cálculo de las frecuencias, el test del Chi-cuadrado y el análisis de la varianza.

Análisis del contenido

Las variables obtenidas por el cuestionario han sido analizadas en un primer momento a través del análisis del contenido que consiste en la “individuación del mensaje de símbolos e ideas clave y en su clasificación en categoría según su significado. Las respuestas a cada pregunta del cuestionario han sido analizadas para identificar las unidades de clasificación entendidas como palabras o “temas”. Para codificar las respuestas ha sido atribuido a cada una de esas un valor numérico.

Análisis de las frecuencias

Después de haber efectuado el análisis del contenido de las respuestas a la entrevista semi-estructurada, con sucesiva elaboración de una rejilla, se han pasado las categorías obtenidas por cada variable, de Excel al programa SPSS. Utilizando este último programa ha sido posible destacar el cálculo de las frecuencias por cada

categoría de respuesta, pues por cada variable tomada en consideración. Por frecuencia se entiende el número de veces en las que se determina un cierto evento en un grupo de otros eventos.

Test del Chi-Cuadrado (X^2)

El test de X^2 consiste en comparar dos tipos de frecuencias. Se ha utilizado para observar las frecuencias obtenidas por la prueba experimental y compararlas con las frecuencias esperadas, y establecer si entre ellas existe una diferencia estadísticamente significativa según la hipótesis formulada.

Análisis de la varianza

El ANOVA ha sido usado en esta investigación para comparar las medias del empowerment obtenidas por los dos grupos de sujetos trabajadores autónomos y dependientes. Se ha utilizado como variable dependiente del grado de empowerment conseguido por los sujetos, como resultado de las medias de tres subescalas: liderazgo, desempeño político-social y autoeficacia. Sucesivamente se ha usado ANOVA también para estas tres subescalas manteniendo como variable independiente la tipología laboral.

RESULTADOS

Para dar los resultados de la presente investigación no se puede no tener en cuenta de que se trata de una investigación exploratoria. La muestra estaba constituida por 200 sujetos, 100 trabajadores autónomos y 100 trabajadores dependientes. El objetivo era destacar las diferencias entre estos dos grupos por lo que se refiere a las actitudes por la condición laboral, la gestión del tiempo libre, del dinero y de las actitudes de la familia de origen sobre la condición laboral actual. En primer lugar, de los resultados de la investigación presentados precedentemente podemos notar que nuestra muestra de trabajadores autónomos tiene una edad media mayor que la de los dependientes. A este factor puede ser relacionada la incidencia mayor entre los autónomos de personas que viven con la pareja o que tienen una relación sentimental estable. Casi la mitad de nuestra muestra declara vivir con sus padres, confirmando la tendencia de los jóvenes a quedarse con la familia de origen. De la investigación sobre la renta mensual se ha notado entre los autónomos una mayor ganancia media: sólo los autónomos se colocan

sobre los 1500 euros mensuales. No existen diferencias significativas entre los grupos sobre el desarrollo de otra actividad laboral, pero se evidencian diferencias importantes en las horas de trabajo efectuadas. Un dato muy interesante concierne las horas de trabajo de las dos tipologías: mientras el porcentaje mayor entre los dependientes, o sea el 38% del grupo, trabaja entre las 36 y 39 horas semanales, el 36% de los autónomos entrevistados efectúa una semana laboral de 60 horas. Es importante considerar este dato porque conectado al empleo del tiempo libre por parte de los trabajadores.

Actitud hacia la actividad laboral (Área A)

El propósito era averiguar la hipótesis relativa a la presencia entre los autónomos de límites menos marcados entre trabajo y vida privada respecto a los trabajadores dependientes. No se comprueban diferencias significativas de separación entre tiempo de ocio y tiempo de trabajo en los dos grupos, pero se nota la tendencia a deshacerse de los límites entre vida privada y vida laboral. Los datos emergentes de nuestra investigación parecen ir en la dirección de un nuevo equilibrio dinámico entre vida y trabajo por parte de los jóvenes.

La importancia del trabajo en la calidad de vida de los sujetos encuentra una confirmación en nuestra investigación. Aunque la importancia absoluta del trabajo es la misma en los dos grupos, el trabajo parece tener un carácter omnipresente en la vida de los trabajadores autónomos, influyendo mayormente sobre la calidad de la vida. Para más de un tercio de los autónomos entrevistados el trabajo influye completamente en su vida, afectando la disponibilidad del dinero, de la vida social y de la gestión del tiempo.

Habíamos hipotizado también una importancia mayor atribuida por los trabajadores autónomos que por los dependientes a la gestión del tiempo laboral. De los datos recogidos podemos considerar en parte confirmada esta hipótesis. Entre las características del trabajo ideal, de hecho, la más importante por tal tipología de trabajadores es precisamente la autonomía profesional, mientras para los dependientes tiene mayor importancia la gratificación personal. Para ambos los grupos los valores de la familia y del trabajo parecen fuertemente radicados. Pero parece que los trabajadores autónomos tienden a poner al lado del valor de la familia el valor del trabajo, dando lugar a un equilibrio entre vida familiar y laboral que no se evidencia en cambio entre

los dependientes, mayormente vinculados al valor absoluto y prioritario de la familia. Se subraya además el aumento de la interacción social restringida entre los jóvenes, es decir el progresivo afirmarse de la importancia de las relaciones interpersonales, en particular las amistades y las relaciones sentimentales juntas a las familiares. En efecto también de los resultados de nuestra muestra resulta que para más de un cuarto de los sujetos entrevistados antes del trabajo están los afectos y las amistades. Para ambos los grupos examinados la relación con los clientes constituye el aspecto mayormente gratificante de su trabajo. Este nuestro dato confirma que hay más atención de los jóvenes al clima relacional en el trabajo. Por lo que se refiere a los aspectos menos gratificantes del trabajo, los autónomos sienten más el peso del estrés laboral y de la falta de agradecimiento de sus esfuerzos, respecto a los dependientes que viven más incomodidad para pasar su día en entornos no comunicativos o desagradables desde el punto de vista relacional.

Una diferencia significativa entre trabajadores autónomos y dependientes se nota en la percepción de la posibilidad de cambio en el trabajo. Irónicamente se evidencia que los dependientes perciben su trabajo como muy sujeto a posibles cambios, más que los trabajadores autónomos. Por lo que concierne en cambio la disponibilidad efectiva a hacer unos cambios no existen diferencias significativas entre los grupos. Se puede hipotizar, que los trabajadores dependientes dan mucha importancia a la gratificación personal en el trabajo, buscan la valorización de su propia identidad personal y presentan una orientación instrumental para el trabajo. A esto se añade la seguridad dada por la familia como bienestar para enfrentarse a exigencias de cambio.

Gestión del tiempo (Área B)

Ninguna diferencia se nota entre autónomos y dependientes considerando el horario de trabajo diluido o continuo durante el día. Parece que los autónomos están más satisfechos de la distribución de las actividades durante el día: un gran porcentaje afirma haber encontrado un buen equilibrio entre vida privada y trabajo en términos de tiempo. No se nota una diferencia estadísticamente significativa entre los grupos examinados por lo que se refiere a la asociación tiempo-dinero, aunque los trabajadores autónomos están ligeramente menos en acuerdo con este binomio.

Utilizo del tiempo libre (Área C)

Nuestra hipótesis, una gestión del tiempo libre más creativa entre los autónomos que los dependientes, no ha sido confirmada por el análisis de los datos. En la mayoría de los casos no se evidencian diferencias significativas entre los dos grupos en la gestión del tiempo libre. La única diferencia significativa entre los autónomos y los dependientes concierne el papel que ellos atribuyen al dinero en tiempo libre, en el sentido de que los trabajadores autónomos dan una importancia secundaria a su tiempo libre. Probablemente los trabajadores dependientes, siendo más vinculados a una concepción instrumental del trabajo, consideran más importante la disponibilidad económica en la fruición del tiempo libre. Por otra parte los horarios de trabajo muy dilatados para los autónomos constituyen un factor importante en la percepción de como objetivamente puede ser empleado el tiempo libre. En este caso el dinero tiene un papel menos central no en sí mismo, sino por la casi absoluta falta de tiempo libre que a menudo hemos constatado entre los autónomos. A confirmar esta interpretación están los porcentajes de respuesta a la investigación sobre el papel del dinero en el tiempo libre. En este caso de hecho no hay diferencias entre los grupos. Tanto para los autónomos como para los dependientes el deporte constituye la actividad privilegiada en el tiempo libre, seguido para los dependientes en tener una afición, y para los autónomos el estudio y la lectura. El tiempo libre se pasa en la mayoría de los casos con otra gente. La motivación para el desarrollo de las actividades en el tiempo libre en nuestra muestra está ocupada en gran parte por la función relajante y calmante de las actividades. No existen diferencias significativas entre los autónomos y los asalariados o dependientes en el número de libros leídos, así como no se evidencian diferencias en la lectura de las revistas. Para la mayoría de los sujetos de ambos grupos no destacan diferencias en el número de películas vistas mensualmente. También por lo que se refiere a los géneros musicales favoritos los dos grupos no se constatan diferencias importantes, y también no se notan diferencias entre autónomos y dependientes sobre el tocar un instrumento musical. De la investigación destaca que el mayor porcentaje tanto de autónomos como de dependientes no acude anualmente a ninguna exposición, concierto o conferencia. No resulta una diferencia importante entre los grupos la costumbre en almorzar fuera, o practicar actividad deportiva. No se evidencian diferencias en el número de horas dedicadas semanalmente a cuidar el cuerpo, a las

modalidades de empleo del tiempo durante las vacaciones y las metas preferidas. Otra vez ninguna diferencia entre los dos grupos por lo que se refiere a la participación a actividades de voluntariado o asociación de vario tipo. La previsión sobre las actividades que se irán a desarrollar en el futuro se presenta parecida en los dos grupos. La mayoría de los autónomos dice que no es capaz de hacer una previsión de este tipo, mientras un buen porcentaje considera el deporte la actividad del futuro; en cambio los dependientes miran a la informática y al turismo como actividad en rápido aumento. La mayoría de los trabajadores está de acuerdo en afirmar que el ocio puede constituir un momento creativo de la vida, y a este propósito no se notan diferencias entre trabajadores autónomos y dependientes.

Gestión del dinero (Área D)

Habíamos hipotizado para los trabajadores autónomos una gestión del dinero más atenta y previsoras respecto a los dependientes. Esta hipótesis no ha sido confirmada por los datos. Aunque las entradas variables a los que son sujetos los autónomos influyen sobre la gestión del dinero, no hemos visto diferencias en la costumbre a ahorrar, suscribir o no una pensión integrativa, las formas de pago normalmente utilizadas. ni siquiera hay diferencias en el considerar el dinero una fuente de preocupación, en la satisfacción salarial conseguida, en el contraer deudas en el último periodo. Ninguna diferencia en los sujetos de los dos grupos en el haber recibido una mesada desde joven, y en la percepción que esta ha tenido en la gestión actual del dinero. A la palabra dinero el porcentaje más consistente de dependientes asocia sentimientos negativos, mientras la mayoría de los autónomos asocia bienestar. Para gran parte de los autónomos entrevistados el pago por su prestación es inmediato, mientras en caso de pago variable en el tiempo o de todas formas aplazado, la mitad de los autónomos confirma la incidencia de esta variable en la gestión económica, obligando a un prudente control de los gastos. No hay diferencias en los grupos sobre la posibilidad que su trabajo permita hacer proyecto a largo plazo o inversiones en el tiempo, sobretodo por lo que concierne pagos o hipotecas. La razón de no poder hacer proyectos presenta diferencias importantes en los dos grupos: los autónomos atribuyen la causa a las entradas variables de su profesión, mientras los dependientes afirman ser limitados por el bajo sueldo mensual. La mayoría de los trabajadores considera útil invertir su dinero, sin diferencias

relevantes en los grupos. Tanto los autónomos como los dependientes piensan que los inmuebles son una buena inversión, pero mientras los autónomos invierten mucho en su actividad profesional y en su formación, los dependientes prefieren formas de inversión más seguras y menos rentable. También por lo que se refiere a las diferencias en programar o no su compra, no existen diferencias en los grupos. La mayoría de los trabajadores normalmente compra algo cuando sirve, pagando generalmente en efectivo. Diferencias significativas entre los grupos no se evidencian tampoco en el considerar el dinero como fuente de preocupación, aunque el 58% de los autónomos respondió que sí hay, contra el 42% de los dependientes. La mayoría de los trabajadores no considera adecuada la relación entre tiempo gastado y dinero recibido de su trabajo, tanto como trabajo autónomo como subordinado. El mayor porcentaje de nuestra muestra considera adecuada la relación entre tiempo-dedicación y satisfacción laboral recibida, no destacando diferencias en los grupos. No hay diferencias en los grupos cuando hablamos de deudas recientes, aunque una diferencia destaca en el como se consiguieron estas deudas: los autónomos por su actividad laboral, los dependientes por compras genéricas (ej. Casa, coche, etc...). Haber recibido una mesada en juventud no es prerrogativa de un grupo en particular, y también el utilizzo de esta mesada que era finalizado a compras actuales. Quien recibió la mesada afirma que ésta influyó en el modo actual de gestionar el dinero, aunque no se evidencian diferencias en los grupos en este sentido. Quien no recibió el salario mensual parece no tener ninguna influencia en el modo de gestión actual del dinero, y también en la frecuencia de respuesta a esta pregunta no destaca ninguna diferencia significativa.

Actitudes y valores transmitidos por la familia sobre el trabajo (Área E)

Se había hipotizado que la profesión de los padres pudiese influir sobre el camino laboral, como también las actitudes transmitidas y la percepción del mundo mediada por la educación familiar tuvieran un peso importante a la hora de escoger un trabajo. Hay que notar que un buen porcentaje de los trabajadores autónomos ha confirmado la influencia de la familia y de los amigos en la elección del trabajo. No se constatan diferencias en las actitudes por la actividad laboral de los hijos entre familias de autónomos y dependientes. No hay diferencias significativas tampoco en la influencia de los padres en la carrera escolar de los hijos, aunque por lo que concierne la manera

de influir se evidencian divergencias. Mientras las familias de los futuros trabajadores autónomos parecen adoptar modalidades más democráticas, las de los dependientes en muchos casos parecen sustituirse al joven a nivel decisional en elegir la carrera escolar. Otra diferencia entre los grupos concierne las expectativas de los trabajadores hacia la familia: los autónomos afirman que no esperan nada, mientras los dependientes preferirían más unión y colaboración familiar. Parece entonces que los trabajadores autónomos son más independientes a nivel emotivo de la familia de origen, quizás también por la edad media mayor que la de los dependientes. Los autónomos tienen familias que apoyan en media sus elecciones laborales y les dan también una ayuda. Para el 18% de los dependientes en cambio encontramos a familias que quisieran algo más para los hijos desde el punto de vista de la realización profesional. Las diferencias que los entrevistados perciben de sus familias no son muchas: la mayoría de autónomos y dependientes opina que no hay diferencias entre su manera de considerar el trabajo y la de sus familiares. La percepción transmitida por la familia con respecto al ambiente externo es en la mayoría de los casos de apertura y confianza. A esto sigue para los dependientes el “confiar pero no demasiado” y el cierre-difidencia hacia el mundo. Para los autónomos en cambio la actitud de apertura transmitida por la familia está seguida, en orden decreciente, por “equidad, respeto, solidaridad”. Y por la autonomía como valor.

En la mayoría de las familias se discutía de escuela y se discute todavía de trabajo, sin diferencias importantes entre las familias de los trabajadores autónomos y dependientes. Mientras el porcentaje más consistente de los trabajadores autónomos dice de no esperar nada de su familia de origen en este momento, el porcentaje mayor de dependientes afirma esperar una cierta unión y colaboración entre los miembros.

Parece por lo tanto que en general los dependientes vienen de familias más dominantes y omnipresentes.

Análisis del empowerment

Del análisis de la varianza sobre los datos de la escala empowerment no destacan diferencias significativas entre autónomos y dependientes en los niveles de empowerment general. Se nota una diferencia en los niveles de la subescala de la

autoeficacia entre los grupos examinados. Los trabajadores autónomos presentan de hecho niveles de autoeficacia mayores que los trabajadores dependientes. No se evidencian diferencias en cambio en los grupos por lo que se refiere a los niveles de la puntuación conseguida en las otras dos subescalas de la variable empowerment, o sea la escala del liderazgo y la del compromiso político-social.

CONCLUSIONES

COMENTARIO A LA ÁREA A – Con la investigación sobre la actitud hacia la actividad laboral, se intentaba averiguar la hipótesis relativa a la presencia entre los autónomos de límites menos marcados entre trabajo y vida privada respecto a los trabajadores dependientes. A este propósito notamos que, aunque no existen diferencias significativas entre las dos tipologías laborales en el aprobar o no la distinción juego-trabajo, parece que para los autónomos la esfera de la vida laboral es muy entrelazada con la esfera de la vida privada. Las diferencias que hemos notado sobre la influencia del trabajo sobre la calidad de la vida son elocuentes a este propósito, así como el equilibrio presente en los autónomos entre los valores del trabajo y de la familia. Por lo tanto, aunque la importancia absoluta del trabajo es la misma en los dos grupos, el trabajo parece tener un carácter constante en la vida de los autónomos. Habíamos ipotizado que para los trabajadores autónomos la gestión del tiempo laboral tuviera una importancia mayor que para los dependientes. A partir de los datos analizados en el análisis de la área A de la entrevista podemos considerar en parte confirmada esta hipótesis. Entre las características del trabajo ideal, de hecho, la más importante para esta tipología de trabajadores es precisamente la autonomía profesional, mientras para los dependientes asume una mayor importancia la gratificación personal.

COMENTARIO DE LA ÁREA B – Habíamos ipotizado una mejor gestión del tiempo para los autónomos que para los dependientes. Aunque no se haya visto ninguna diferencia entre los grupos por un tiempo seguido o diluido durante el día, podemos notar que en general los trabajadores autónomos parecen más satisfechos de la división temporal de su jornada media. Un buen porcentaje de hecho no aportaría algún cambio.

COMENTARIO DE LA ÁREA C – Habíamos ipotizado una gestión del tiempo libre más creativa para los autónomos que para los dependientes. Se ipotizaba que esta

tipología se trabajadores fuera mayormente ocupada en actividades durante el tiempo libre. Del análisis de los datos esta hipótesis no ha sido confirmada. En la mayoría de los casos no hemos visto diferencias significativas entre los dos grupos en el empleo del tiempo libre. A veces incluso se tiene la impresión de que los trabajadores dependientes puedan beneficiar de un tiempo “liberado” claramente distinto del tiempo de trabajo y por esto mayormente apreciado. La única diferencia significativa se constata sobre el papel que tiene el dinero para el tiempo libre: para los trabajadores dependientes el dinero desempeña un papel mayor. Este dato queda más claro si tenemos en cuenta la escasa disponibilidad de tiempo libre en la jornada laboral de los autónomos. En este caso el dinero tiene un papel menos central no en sí mismo, sino por la casi absoluta falta de tiempo libre que a menudo hemos subrayado entre los trabajadores que pertenecen a esta categoría. A confirmación de esta interpretación están los porcentajes de respuesta a la investigación sobre el papel que desempeña el dinero en el tiempo libre. En este caso de hecho no se han constatado diferencias entre los grupos.

COMENTARIO A LA ÁREA D – Habíamos hipotizado una gestión del dinero más atenta y previsoras para los trabajadores autónomos que para los dependientes. Esta hipótesis no ha sido confirmada por los datos. Aunque las entradas variables a los que son sujetos los autónomos influyen sobre la gestión del dinero, no hemos visto diferencias en la costumbre a ahorrar, suscribir o no una pensión integrativa, las formas de pago normalmente utilizadas. Ni siquiera hay diferencias en el considerar el dinero una fuente de preocupación, en la satisfacción salarial conseguida, en el contraer deudas en el último periodo. Como era previsible las deudas contraídas en los dos grupos son diferentes: mientras para los dependientes la causa de las deudas se refiere a compras de vario tipo, entre los autónomos las deudas son más relacionadas a la actividad profesional. Ninguna diferencia en los sujetos de los dos grupos en el haber recibido o no una mesada desde joven, y en la percepción que ésta ha tenido en la modalidad actual de gestión del dinero.

COMENTARIO A LA ÁREA E - Se había hipotizado que la profesión de los padres pudiese influir sobre el camino laboral, como también las actitudes transmitidas y la percepción del mundo mediada por la educación familiar tuvieran un peso importante a la hora de escoger un trabajo. Hay que notar que un buen porcentaje de los

trabajadores autónomos ha confirmado la influencia de familia y amigos en la elección del trabajo, mientras no se constatan diferencias en las actitudes por la actividad laboral de los hijos entre familias de autónomos y dependientes. No hay diferencias significativas tampoco en la influencia de los padres en la carrera escolar de los hijos, aunque por lo que concierne la manera de influir se evidencian divergencias. Mientras las familias de los futuros trabajadores autónomos parecen adoptar modalidades más democráticas, las de los dependientes en muchos casos parecen sustituirse al joven a nivel decisonal en elegir la carrera escolar. Otra diferencia entre los grupos concierne las expectativas de los trabajadores hacia la familia: los autónomos afirman que no esperan nada, mientras los dependientes preferirían más unión y colaboración familiar. Parece entonces que los trabajadores autónomos son más independientes a nivel emotivo de la familia de origen, quizás porque también la edad media es mayor que la de los dependientes.

De los resultados conseguidos en esta investigación esperamos que puedan nacer nuevas ideas para profundizar aún más el tema de la calidad de la vida entre los jóvenes con respeto a un contexto laboral que como hemos visto en la primera parte de esta tesis, es cada vez más en transformación. Probablemente, con el pasar del tiempo, se asistirá a un progresivo deshacerse de las tradicionales tipologías laborales en concomitancia con el afirmarse de trabajos no fácilmente clasificados en las categorías que conocemos. En esta dirección, quizás, también la clara distinción entre trabajadores autónomos y dependientes dejará el sitio a nuevas maneras de pensar el trabajo, y por consiguiente, integrar el mismo trabajo con los varios aspectos de la vida privada y del tiempo libre. Se perfila un escenario todo nuevo, cambiante y fascinante, seguramente terreno de cultura para otras muchas hipótesis que averiguar.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO Y PROPUESTAS DE UNA NUEVA INVESTIGACIÓN

Un límite de la investigación se reconoce en el hecho de que la presente investigación no pone en comparación también otros grupos de jóvenes no representados en los dos macro grupos analizados; la consecuencia de la mutabilidad del trabajo, como arriba expuesto, produce la configuración de nuevos sujetos: trabajadores atípicos, personas que buscan una primera ocupación así como los que han cambiado

tipología de trabajo, pasando por ejemplo de un trabajo autónomo a uno dependiente y viceversa.

Además, en vista de una futura investigación y con el objetivo de ampliar aún más los campos que inciden sobre la evaluación de la calidad de la vida, se podría investigar las siguientes áreas: la propensión de los jóvenes hacia la flexibilidad y el cambio, la actitud hacia el estudio y la formación, el uso de la tecnología, la implicación política, las características personales y las estrategias de coping y empowerment, los proyectos futuros del entrevistado tanto personales como profesionales, incluso las influencias de una eventual relación de pareja.

INTRODUZIONE

In una fase di oggettiva e grave difficoltà economica internazionale, il dibattito sul lavoro tende spesso a concentrarsi sulla “quantità” dei posti di lavoro come metro di misura di crescita in un dato contesto storico; raramente, *sic stantibus rebus*, si affronta, invece, il tema della “qualità” della vita lavorativa, e conseguentemente, il tema di come tale qualità si intersechi fortemente sulla qualità della vita personale e sociale.

Partendo da tale considerazione, la tesi si propone, attraverso l’inquadramento dello scenario delle variegata possibilità che si presentano ai giovani che si affacciano al mondo delle professioni, di analizzare il valore e il senso che tali soggetti attribuiscono al proprio lavoro esplorando, da un lato, come meglio vedremo anche nel terzo capitolo della prima parte, i fenomeni di orientamento o disorientamento personale legati rispettivamente a sentimenti di soddisfazione/insoddisfazione nello svolgimento di mansioni dall’altro come il proprio lavoro possa influire sulle scelte di vita e, più complessivamente, sulla qualità della propria vita. Soffermendosi quindi su aspetti come la gestione del tempo libero, la gestione del denaro, i vissuti e le influenze della famiglia di origine nella scelta lavorativa, si mira a fornire un quadro complessivo di quali siano le caratteristiche che determinano la qualità della vita delle nuove generazioni che si trovano da poco introdotte nel mondo del lavoro.

Più in particolare, tenendo conto della principale differenziazione esistente all’interno dell’ampia categoria dei lavoratori, l’ipotesi macro della ricerca è quello di rilevare delle differenze tra lavoratori autonomi e dipendenti per quanto riguarda a) l’atteggiamento nei confronti del lavoro, b) la gestione del tempo libero, c) del denaro e d) gli atteggiamenti e valori trasmessi dalla famiglia circa il lavoro: sono questi, infatti, i campi approfonditi e assunti come elementi che contraddistinguono la qualità della vita.

Partendo, dunque, da questo obiettivo di base, si è cercato di indagare tali aree di interesse attraverso un questionario a domande aperte e chiuse che è stato somministrato a duecento giovani della città di Palermo di età compresa tra i 20 e i 35 anni, divisi nei due macrogruppi di lavoratori autonomi e dipendenti.

Tale fondamentale distinzione, assieme alle molteplici diversità di forme attraverso cui si è sviluppato anche a seguito delle ultime produzioni legislative, assieme ad una

più complessiva fotografia della situazione occupazione del nostro Paese dagli ultimi anni a questa parte, sono l'oggetto di studio su cui si sofferma la prima parte, la parte teorica, del presente elaborato.

Coerentemente con i mutamenti degli ultimi anni, il lavoro inquadra, dunque, la condizione specifica dei giovani lavoratori alle prese con il lavoro dipendente e con le sempre più diffuse e variabili forme di incarichi e collaborazioni in cui si vanno declinando negli ultimi anni le prospettive occupazionali dei più giovani lavoratori dipendenti. Vengono così ricordati i principali riferimenti normativi e legislativi, le forme contrattuali, i vincoli e le possibilità di lavoro presenti nello scenario attuale. L'indagine prosegue mettendo in luce la relazione che sussiste tra le nuove generazioni e il mercato del lavoro, declinando tale interazione attraverso il percorso formativo, gli strumenti scelti per approcciarsi al mondo del lavoro, la costruzione di una propria identità lavorativa e sociale, i vissuti e le influenze della famiglia d'origine nella scelta lavorativa. Tutto ciò al fine di fornire un quadro generale e al contempo specifico di quali siano le caratteristiche che determinano la qualità della vita delle nuove generazioni che si trovano da poco introdotte nel mondo del lavoro.

Nello specifico, il primo capitolo ricostruisce come il lavoro sia cambiato nel tempo, quali siano le nuove forme di lavoro che col tempo si sono affermate e quali siano i dati del lavoro giovanile in Europa, in Italia e soprattutto nel sud della nostra penisola.

Nel secondo capitolo, si introduce il rapporto tra qualità del lavoro e qualità della vita: una particolare riflessione merita il ruolo assegnato dai giovani al lavoro all'interno della qualità della vita e più in particolare se il lavoro sia in grado nella sua valenza simbolica (autonomia, autosufficienza, integrazione ecc...) e nella sua immediata concretezza, di modificare la qualità della vita. Viene, così, riportato il significato attribuito al concetto di "Qualità della Vita" nelle concezioni di diversi autori, psicologi, sociologi e ricercatori. La forte correlazione tra "Qualità della Vita" e "Qualità del lavoro" viene analizzata anche sotto il profilo dei risolti sociali, approfondendo, tra l'altro, sia il ruolo del lavoro nella costruzione di una propria identità sociale sia l'aspetto della famiglia come ammortizzatore sociale che, come si vedrà, verrà particolarmente riscontrata anche nelle investigazioni del marco empirico.

Proseguendo tale iter logico, nel terzo capitolo si approfondisce il tema della interazione tra motivazione e soddisfazione anche ai fini della ricerca che si sviluppa nel marco empirico. Se da un lato, nel secondo capitolo abbiamo visto come l'instabilità lavorativa provoca il rischio di mettere in discussione le proprie certezze esistenziali e i problemi di autostima e una costante instabilità emotiva sono fattori tali da poter provocare i più gravi disturbi a livello psicofisico, dall'altro, nel terzo capitolo della prima parte è possibile verificare come dalla piramide di Maslow alle teorie sull'autostima e la autoefficacia percepita si approfondiscono dunque gli aspetti relativi alla incidenza della motivazione personale sulle scelte formative e di carriera.

La seconda parte della tesi è dedicata dunque al lavoro empirico che ha avuto ad oggetto un campione di duecento giovani palermitani, tra città e provincia. Il lavoro riporta i dati ottenuti da un apposito questionario, somministrato agli intervistati nel capoluogo siciliano e del suo hinterland, in cui si mira a verificare come il lavoro possa incidere sui principali aspetti socio-relazionali, quali l'atteggiamento verso l'attività lavorativa, la gestione del tempo, l'utilizzo del tempo libero, il rapporto con il denaro, gli atteggiamenti e i valori trasmessi dalla famiglia circa il lavoro. Le conclusioni dell'indagine unica ad oggi nel suo genere nel territorio palermitano – avvenuta attraverso la somministrazione di 200 questionari strutturati con domande aperte e chiuse con a seguire la scala dell'empowerment – mostreranno se e in che misura le tesi iniziali saranno verificate.

PRIMA PARTE: INQUADRAMENTO TEORICO

Capitolo 1: Giovani e lavoro

Art.1 “L’ Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro”.
Art. 4 “La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, una attività o una funzione che concorre al progresso materiale e spirituale della società”.
(Costituzione della Repubblica Italiana, 1948)

1.1 Il lavoro nel tempo

Per lavoro si intende un'attività intenzionalmente diretta, anche attraverso un dispendio di energia, a modificare in un determinato momento le proprietà di una qualsiasi risorsa materiale o simbolica per accrescerne l'utilità e con il fine ultimo di trarne in modo diretto o indiretto mezzi di sussistenza. Il lavoro diviene in questo modo un valore fondamentale in qualsiasi società.

Il momento storico attuale, soprattutto per i Paesi occidentali, è stato definito come un periodo di passaggio e di rapidissimi cambiamenti che hanno influenzato molti aspetti della nostra vita. Fenomeni come la globalizzazione economica, il liberismo dei mercati, il progresso tecnologico sempre più incalzante hanno interessato tutte le classi sociali stravolgendo le abitudini quotidianeⁱⁱ.

Già alla fine del XIX secolo Frederick Winslow Taylor iniziò una epocale revisione dei processi lavorativi, elaborando un modello di organizzazione scientifica del lavoro che egli stesso chiamò Scientific management. Taylor elaborò il suo metodo di organizzazione scientifica del lavoro basata sulla razionalizzazione del cicloⁱⁱⁱ produttivo e attraverso la scomposizione dei processi di lavorazione nei singoli movimenti costitutivi, a cui venivano assegnati tempi standard di esecuzione. Il processo consisteva in tre fasi: si analizzava la mansione da svolgere, si ideava il prototipo di lavoratore adatto alla mansione e si selezionava colui che era capace di svolgere il compito nei tempi stabiliti: questo modo di lavorare aumentava l'organizzazione dell'azienda e la produttività.

La prima introduzione e applicazione in una grande azienda dei metodi tayloristici fu attuata da Henry Ford, che nel 1908 realizzò la catena di montaggio per avviare la produzione dell'automobile che ne prende il nome. Rispetto al Taylorismo, il Fordismo prende atto che i livelli di produttività aumentano attraverso incentivi materiali come l'incremento della retribuzione dei lavoratori. In questo modo i lavoratori diventano anche consumatori degli stessi prodotti^{iv}. Si può dire quindi che la differenza sostanziale tra Taylorismo e Fordismo stia nel fatto che quest'ultimo andava di pari passo con la tecnologia del tempo nel modificare le operazioni di montaggio, e inoltre, risultava essere un metodo di lavoro più concreto ed applicabile rispetto a quello che sembrava essere soltanto un metodo scientifico^v.

Negli ultimi cinquant'anni si poi è assistito all'abbandono del modello fordista e al superamento di tale organizzazione del lavoro.

Le cause principali del tramonto del fordismo sono diverse: sociali, culturali, economiche, tecnologiche e politiche. Una delle cause principali è sicuramente l'innovazione tecnologica in continua evoluzione la cui applicazione offre al mondo economico ampie opportunità permettendo un accesso più ampio ai mercati e conducendo verso l'era della globalizzazione. Effetto della reazione alla crisi del fordismo, a partire dagli anni '80 emerge un nuovo quadro paradigmatico, il post-fordismo, la cui caratteristica saliente è la flessibilità: nella manodopera, nel prodotto, grazie all'ampio ricorso a macchine nelle quantità produttive, è possibile incrementare o decrementare la produzione con facilità.

Il percorso di trasformazione prosegue velocemente. Alla fine anni '80 si assiste ad un chiaro mutamento del modello di società: da una società di tipo industriale ad una basata su nuove diverse forme lavorative, dall'organizzazione del lavoro basato sul fordismo, quindi utilizzo della tecnologia e della catena di montaggio al fine di incrementare la produttività, all'impiego dipendente standard, al contratto a tempo indeterminato e all'organizzazione del lavoro flessibile. Dagli anni '90, poi, le sfide si moltiplicano e i mutamenti sono incisivi anche come conseguenza di grossi stravolgimenti come il Crollo del muro di Berlino nel 1989 e l'Accordo di Maastricht nel 1992. E ancora: il controllo della spesa e dell'inflazione per rispettare i parametri di convergenza economica e monetaria in vista dell'euro; l'abolizione della scala mobile nel 1992; il monitoraggio dell'incremento dei salari per controllare l'inflazione.

Le principali trasformazioni economiche riguardano il rallentamento dello sviluppo, la crescita del debito pubblico, instabilità familiare, denatalità, invecchiamento^{vi}.

Si affacciano nuovi interventi di contrasto alla disoccupazione (soprattutto giovanile) attraverso due idee di base: a) miglioramento della competitività e la produttività; b) flessibilizzazione del mercato del lavoro.

Si avvia così un processo di trasformazione da un mondo del lavoro piuttosto uniforme, com'era fino a un trentennio fa, ad un insieme di lavori diversificati, svolti sia da soggetti che operano alle dipendenze altrui che in modo autonomo. Cresce, inoltre, il

numero dei luoghi dove si lavora, la tipologia di orario, per cui si trovano sempre più persone che lavorano in ore insolite.

Si scorge una "società dei lavori"^{vii}, parecchi dei quali variabili, anziché di una "società del lavoro" centrata su un'idea e su un profilo di pienezza e di stabilità, quale l'Occidente capitalistico aveva avuto nel secolo scorso.

E' questa, d'altronde, una delle principali caratteristiche del periodo: gli anni Novanta, infatti, hanno segnato l'avvio di un processo di evoluzione del contratto che regola il rapporto tra lavoratore, da una parte, e datore di lavoro, dall'altra. Si è passati dal tradizionale contratto di natura relazionale caratterizzato da una lunga permanenza, la sicurezza del posto di lavoro e un percorso progressivo di carriera - mentre l'organizzazione richiedeva al lavoratore impegno, dedizione e identificazione con gli obiettivi e i valori aziendali -, a uno di tipo di impiego transazionale dove si afferma la logica di breve periodo, dove lo scambio è di tipo economico e l'individuo e l'organizzazione valutano ogni giorno la convenienza della collaborazione in una prospettiva di "appartenenza temporanea"^{viii}.

E' anche il periodo in cui si assiste a una trasformazione estremamente rapida, sia dell'economia mondiale sia del lavoro, a causa di quella che viene definita terza rivoluzione industriale dove si diffondono i computer, le telecomunicazioni, la robotica ecc... Assistiamo nell'era della New Economy all'affermarsi del lavoro indipendente e a una destrutturazione dei confini spazio-temporali del lavoro. La tesi sostenuta da Henry Ford era: «Quando lavoriamo dobbiamo lavorare, quando giochiamo dobbiamo giocare. Non serve a nulla cercare di mescolare le due cose. L'unico obiettivo deve essere quello di svolgere il lavoro e di essere pagati per averlo svolto. Quando il lavoro è finito, allora può venire il gioco, ma non prima».^{ix}

1.2 Il lavoro autonomo e il lavoro subordinato

Sulla distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato tanto si è scritto, soprattutto sotto il profilo giuridico. Il codice civile italiano, all'articolo 2094 definisce così il lavoro salariato: "È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore". Dalla definizione codicistica appena vista emerge che i caratteri essenziali del rapporto di lavoro

subordinato sono rappresentati dalla collaborazione, dall'onerosità e, infine, dalla dipendenza e dalla direzione^x.

In punto di diritto, in particolare va ricordato che, per consolidato insegnamento della giurisprudenza, l'elemento decisivo di distinzione fra il rapporto di lavoro autonomo e quello subordinato va ricercato in un particolare vincolo di natura personale, in forza del quale il prestatore d'opera è assoggettato al potere direttivo del datore di lavoro con conseguente limitazione della sua libertà. Altri elementi quali la collaborazione, l'assenza di rischio economico, la natura dell'oggetto della prestazione, la continuità di questa, la forma della retribuzione e l'osservanza di un orario possono invece avere una portata soltanto sussidiaria e non già decisiva ai fini della individuazione del lavoro subordinato e della distinzione suddetta^{xi}; detto vincolo di soggezione può, poi, assumere un diverso grado di intensità e di evidenza a seconda della natura e delle modalità di svolgimento delle mansioni nonché del livello di responsabilità del prestatore d'opera, ma deve pur sempre comportare l'inserimento del medesimo nell'apparato amministrativo e nella struttura pubblicistica dell'ente datore di lavoro.

In altre parole, il carattere distintivo essenziale del rapporto di lavoro subordinato da quello autonomo è la subordinazione intesa come vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo del datore di lavoro, che deve estrinsecarsi nell'emanazione di ordini specifici, oltre che nell'esercizio di un'attività di vigilanza e controllo nell'esecuzione delle prestazioni lavorative, sia pure diversamente atteggiata in relazione alla peculiarità di queste ultime, non prescindendo, altresì, dalla preventiva ricerca della volontà delle parti per accertare, anche attraverso il *nomen iuris* attribuito al rapporto, come le stesse parti abbiano inteso qualificare detto rapporto, senza peraltro che tale accertamento sia disgiunto da una verifica dei risultati con riguardo alle caratteristiche e modalità concretamente assunte dalla prestazione stessa nel corso del suo svolgimento^{xii}.

E' però soprattutto l'aspetto psicologico ciò che più rileva ai fini della nostra circa e, in tal senso, possiamo chiaramente sottolineare come è evidente la differenza che il senso del tempo assume per il lavoratore autonomo e per il lavoratore indipendente: indubbiamente, una delle principali differenze tra lavoro salariato e lavoro autonomo

attiene infatti proprio alla diversa organizzazione del tempo di lavoro. Il tempo di lavoro del salariato, come sappiamo, è un tempo di lavoro regolamentato; quello autonomo, al contrario, è un tempo di lavoro senza regole, dunque senza limiti. Questa distinzione, come è facile intuire, non può restare senza conseguenze sul fronte della diversa gestione del tempo libero.

A tal proposito, val la pena anticipare che nella seconda parte si proverà a verificare se i lavoratori dipendenti, abituati ad un tempo di lavoro etero-organizzato, con orari rigidi e una giornata lavorativa ben scandita, siano meno propensi dei lavoratori autonomi ad utilizzare il proprio tempo libero in maniera creativa. In altre parole se l'autogestione del proprio tempo lavorativo possa essere correlata ad un uso più attivo e consapevole del proprio tempo libero.

Altra distinzione attiene ad una sorta di rischio immanente di fallimento che è tipico del lavoro autonomo, ovvero la sensazione di camminare sul filo del rasoio, la possibilità di passare rapidamente dallo stato benessere dato dall'appartenere al ceto medio, ad una drammatica indigenza. E' il cosiddetto "rischio povertà" dei lavoratori indipendenti, soggetti di conseguenza ad un approccio psichico che li rende in alcuni casi incapaci o restii a progettare a lungo termine.

D'altro canto, anche a seguito della sempre maggiore flessibilità del lavoro, anche nel lavoro salariato l'incertezza del domani si fa sentire facendo di fatto parzialmente sfumare quella che è sempre stata considerata una differenza netta tra lavoratori autonomi e dipendenti. Infatti, come si rileverà anche nei paragrafi a seguire, la stabilità lavorativa resta poco più che un miraggio per gran parte dei giovani, in particolare tra quelli con età inferiore ai 35 anni, e ciò in conseguenza del proliferare di interventi di liberalizzazione dei contratti atipici, che se da un lato hanno ampliato l'ingresso nelle professioni dall'altro hanno anche, contestualmente, favorito ulteriormente la permanenza nell'instabilità lavorativa^{xiii}. Basti qui anticipare che secondo Confesercenti, tra il 2007 e il 2015 i lavoratori autonomi sono diminuiti di 552 mila unità (-10%): in sostanza, la crisi economica ha bruciato un posto di lavoro autonomo su dieci. Stando ai più recenti dati disponibili – quelli relativi al mese di novembre 2015 –, i lavoratori autonomi sono 5.463.000 (nel 2007 erano 5.987.000). Secondo, poi, la CGIA di Mestre – che include tra gli autonomi i piccoli imprenditori, gli artigiani, i

commercianti, i liberi professionisti e i coadiuvanti familiari –, nel corso del 2014 il 24,9% delle famiglie con reddito principale da lavoro autonomo ha vissuto con una disponibilità economica inferiore a 9.455 euro annui, ovvero al di sotto della soglia di povertà fissata dall'ISTAT, contro il 14,6% delle famiglie dei lavoratori dipendenti^{xiv}.

1.3 Le più recenti novità legislative e le diverse formule contrattuali

A partire dagli inizi degli anni Novanta in poi, in Italia e in altri Paesi il nuovo corso imboccato dalla legislazione sul lavoro è andata sempre più affermando modelli di lavoro indipendente meno legati ad un concetto di lavoro salariato rigidamente prestabilito.

La presenza di mercati sempre più concorrenziali, la crisi della pianificazione di medio e lungo termine, l'accorciamento dei cicli di vita dei prodotti, la progressiva accelerazione dei processi di obsolescenza delle competenze a fronte della necessità di innovazione, delle pressioni dei mercati finanziari su logiche di breve periodo, degli interventi normativi sono fattori che hanno messo in crisi le logiche tradizionali di gestione aziendale hanno infatti richiesto alle imprese la capacità di sviluppare nuove modalità e nuove prassi gestionali, in modo da adattarsi continuamente al mercato, diventando quindi flessibili^{xv}.

Si è così assistito al trionfo di nuovi lavori che spesso sfuggono alle definizioni e ai canoni di valutazione tipizzate e note da tempo. Si pensi al mondo dei collaboratori, dei lavoratori interinali, degli autonomi e dei liberi professionisti. Nel vasto panorama di lavori cosiddetti atipici o instabili emergono diverse forme di impiego: dipendente a tempo determinato, con contratto a causa mista (apprendistato, formazione e inserimento), lavori a termine, e le altre tipologie di incarichi caratterizzati da scarsa o nulla tutela contrattuale e previdenziale, elevata flessibilità delle prestazioni lavorative, limitata autonomia organizzativa come accade nelle collaborazioni occasionali, a progetto, call center^{xvi}, ecc..

Si parla così sempre più spesso di lavoro a termine, dotato di minime garanzie che molti giovani, in cerca di una stabilità economica personale e considerando la profonda situazione di crisi, decidono comunque di svolgere. Perché? Perché ne colgono la

positività, ovvero, la possibilità di un guadagno e un'esperienza lavorativa che potrà essergli utile magari in futuro.

A ciò si aggiunga anche la fattispecie dei contratti a causa mista che, invece, riguardano soprattutto i giovani con un livello di studio d'obbligo, in quanto si tratta di percorsi formativi accanto alla normale attività di lavoro. Rientrano in questa tipologia l'apprendistato e il contratto di formazione per l'impiego. L'apprendistato viene oggi definito come un "contratto di lavoro a contenuto formativo", in cui si lavora per imparare il mestiere e insieme si svolge formazione. Per una azienda un apprendista può costare meno di un lavoratore con le stesse mansioni. Dura in genere tre anni, ma può variare da 6 mesi a 5 anni.

Nell'ultimo decennio, a partire dal 2008, si è registrato, inoltre, un aumento della componente di impieghi part-time, anch'esse di fatto formule lavorative accettate in mancanza di occasioni di lavoro a tempo pieno. Questa crescita si è concentrata soprattutto nelle fasce di età adulte, pur comunque coinvolgendo anche i più giovani. Secondo quanto emerge da alcuni dati Istat, gli occupati a tempo parziale sono aumentati dell'1,5% (più di 59mila unità).

In questo scenario così vario, si è andato diffondendo anche il *worksharing* che consiste nella ripartizione del lavoro tramite programmi di riduzione degli orari, il quale secondo un nuovo studio del 2013 dell'ILO (Organizzazione internazionale del lavoro), ha anche un grande potenziale in termini di creazione di nuovi posti di lavoro. E' possibile configurare due tipologie di work sharing: la prima si ha nell'ipotesi in cui un'azienda decide di ridurre gli orari di lavoro dei propri dipendenti, con l'obiettivo di un minore carico di lavoro su uno stesso (o simile) numero di lavoratori al fine di evitare licenziamenti. Il secondo tipo, invece, prevede la riduzione degli orari di lavoro quale strumento per incoraggiare altre assunzioni e quindi aumentare i livelli occupazionali.

Altro fenomeno che va emergendo è quello dello smartworking che si configura come un nuovo approccio all'organizzazione aziendale, in cui le esigenze individuali del lavoratore si associano a quelle dell'impresa. Il concetto di smartworking comprende molteplici aspetti. Si passa dalla flessibilità nella

prestazione lavorativa di tipo orario oppure nel tipo di sede, fino a forme di welfare aziendale per migliorare la gestione del tempo dei lavoratori. In un quadro normativo ancora non definito e in attesa dell'attuazione di una legge organica e sistematica che disciplini tale istituto, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, attualmente, è affidata alla normativa dei congedi genitoriali tramite l'applicazione delle disposizioni del D.lgs. 151/2001; mentre la flessibilità oraria viene spesso identificata con il solo part-time, oppure, con la banca ora in alcuni settori^{xvii}. Tale tipologia, peraltro, è andata aumentando soprattutto nei tempi più recenti: il 17% delle grandi imprese italiane ha avviato nel 2015 (erano l'8% nel 2014) progetti organici di smartworking, introducendo in modo strutturato nuovi strumenti digitali, policy organizzative, comportamenti manageriali e nuovi layout fisici degli spazi. A queste si aggiunge il 14% di grandi imprese che si dichiara intenzionato ad avviare progetti ed un ulteriore 17% che ha avviato iniziative per particolari profili, ruoli o esigenze del personale. Dalla fotografia, scattata dell'Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano, si evince che quasi una grande impresa su due sta andando in modo strutturato o informale verso il nuovo approccio all'organizzazione del lavoro. Da Vodafone a Bayer passando per American Express sono molte le aziende che in Italia hanno già progetti di smartworking in corso^{xviii}.

1.4 Il lavoro in cifre: dai Neet ai workingpoors

Nello scenario sopra descritto, e in un periodo di profonda crisi occupazionale, come quella vissuta in Italia in questi anni, la categoria che risulta essere più colpita è certamente quella dei giovani.

Il tasso di disoccupazione giovanile ha raggiunto quote mai registrate dal dopoguerra e ciò si è peraltro accompagnato anche ad un emblematico calo di iscrizioni alle università. Accanto alle cause strutturali di tipo economico già analizzate, vi è indubbiamente un altro fattore che, seppur più raramente chiamato in causa a spiegare l'attuale svantaggio delle nuove generazioni, ha esercitato un ruolo rilevante nel modificare la condizione giovanile nel mercato del lavoro rispetto a quella della generazione precedente: si tratta della tendenza alla polarizzazione dell'occupazione e della domanda di lavoro, che ha portato ad un aumento del fabbisogno di lavoro sia ai livelli più elevati che a quelli più bassi nella scala delle professioni, con una

considerevole diminuzione dei fabbisogni nelle posizioni corrispondenti ai livelli intermedi di qualificazione^{xix}.

Nei periodi di crisi economica l'occupazione giovanile diminuisce più velocemente rispetto alla media. Inoltre, la fase di avvio all'occupazione, particolarmente difficoltosa nel contesto italiano, nella quale sono coinvolti i giovani in uscita dai percorsi di istruzione e formazione, tende a generare in fasi recessive un aumento marcato della disoccupazione. Il tasso di disoccupazione nella fascia di età tra 15 e 24 anni è passato da valori di poco superiori al 20% nel corso del 2007 ad oltre il 35% nel 2012, registrando un aumento di oltre 15 punti percentuali in cinque anni^{xx}.

La recessione economica del 2008-2014 ha penalizzato ulteriormente i giovani che, essendo frequentemente impiegati in lavori temporanei, spesso non si sono visti rinnovare i contratti giunti a scadenza. Di conseguenza, a partire dal 2008 si è accentuato il calo dell'occupazione ed è aumentata progressivamente la disoccupazione. Il calo dell'occupazione maschile nel periodo 2008-2014 è stato di circa 16 punti percentuali nelle classi 20-24 anni e 25-29 anni e di circa 11 punti nella classe 30-34 anni (raggiunge il minimo del 75,3 per cento). Tra le donne il calo, che parte dal 2009, è stato di circa 10 punti nelle prime due classi e di 6 punti tra le donne di 30-34 anni, che ritornano nel 2015, col tasso al 56,6 per cento, ai livelli di fine anni Novanta. A partire dal 2008 la disoccupazione è cresciuta di oltre 20 punti nella classe 20-24 anni, di 13 punti nella classe 25-29 anni e di 8 punti nella classe 30-34 anni, senza particolari differenze tra i generi, che in tutte le classi hanno toccato nel 2014 livelli più elevati mai raggiunti in precedenza.

Sfogliando le pagine dei quotidiani e guardando i notiziari televisivi una parola costante, visibile sin troppo spesso, è la parola “crisi”, espressione chiara di un dato allarmante che oggi giorno riguarda drammaticamente il nostro Paese e l'intero globo terrestre riflettendosi in particolare sulla condizione lavorativa ed investendo il piano economico ed imprenditoriale. I dati diffusi dall'Istat ci mostrano chiaramente che a pagare i costi più alti di questa crisi sono i giovani in cerca di un lavoro e di una stabilità economica personale; nella fascia tra i 25 e i 34 anni di età, si è registrato un crollo nell'inserimento del mondo del lavoro da 6,3 a 5,3 milioni. La disoccupazione giovanile è balzata al 39,5% mentre il tasso di occupazione ha subito un crollo dal 65,9% al

60,2% e questo calo lo si riscontra soprattutto nei giovani uomini del Sud, in cui è possibile notare che tra gli under 35 appena il 51% lavora. I livelli di disoccupazione giovanile sono, infatti, decisamente più alti nel Mezzogiorno con tassi di disoccupazione che rappresentano oltre un terzo della forza lavoro giovanile in Campania, Basilicata, Sicilia e Sardegna.

Soltanto nel 2015 si rilevano cenni di ripresa, con un'inversione di tendenza sia per l'occupazione sia per la disoccupazione che riguarda tutte le componenti, a eccezione delle donne di 20-24 e di 30-34 anni per le quali il tasso di occupazione continua a calare.

Ma complessivamente, sia nell'Unione europea, sia in Italia i livelli di disoccupazione sono particolarmente elevati tra i giovani e la tendenza al loro rialzo è la fisiologica conseguenza di un periodo di recessione in cui, di norma, coloro che si trovano agli inizi della carriera lavorativa, sono meno protetti dalla crisi occupazionale.

Di fronte a questa situazione, nessun titolo di studio sembra essere stato in grado di proteggere i giovani dall'impatto della crisi sull'occupazione e le professioni qualificate sono quelle maggiormente coinvolte dal calo.

In questo contesto di grave difficoltà, dunque, le nuove generazioni rappresentano l'anello debole e la causa di ciò può sostanzialmente essere individuata in tre ragioni fondamentali.

La prima è da ricercare nella scarsa mobilità lavorativa, ovvero non vi sono sufficienti possibilità per coloro che devono fare il loro primo ingresso nel mondo del lavoro. In secondo luogo, la tendenza delle aziende italiane a preferire i lavoratori adulti, privilegiando continuità e esperienza rispetto ai giovani neo-diplomati e neo-laureati. Infine, secondo alcuni autori, incide anche la prolungata permanenza in famiglia dei giovani, motivo che li renderebbe meno ansiosi a trovare un lavoro. Su questo, peraltro, si vedrà più avanti come altre tesi tendono a mostrare come, al contrario, sia proprio la crisi a determinare la permanenza in famiglia.

Anche i dati Istat, oltretutto, mettono in evidenza un mondo del lavoro che non valorizza le capacità dei giovani: il tipo di lavoro richiesto dalle imprese spesso

penalizza coloro che hanno acquisito elevate conoscenze e possiedono buone capacità. Questi soggetti sono difatti spesso portati ad accettare anche professioni e inquadramenti al di sotto del titolo di studio posseduto. Il fenomeno del *mismatch* tra le competenze e conoscenze possedute dai neodiplomati e neolaureati e quelle richieste dal mondo produttivo non riguarda solo i giovani che non riescono a inserirsi nel mondo del lavoro, ma anche quelli che un impiego lo hanno trovato. Si parla in questo caso di sottoinquadramento o di *overeducation*, per indicare la condizione di lavoratori che svolgono una professione che richiederebbe un titolo di studio inferiore rispetto a quello in realtà posseduto, con conseguente spreco di capitale umano qualificato. Il fenomeno dei giovani sottoinquadrate non è nuovo al mercato del lavoro tuttavia, negli ultimi vent'anni il sottoinquadramento ha cambiato parzialmente volto, passando dall'essere un fenomeno relativo perlopiù ai giovani laureati ad una condizione che riguarda in misura simile anche i possessori di titolo secondario e terziario.

Basti pensare che già nel 2009 in Italia erano oltre un milione i giovani tra 18 e 29 anni in questa condizione; se a questi aggiungiamo la classe di età 30-34, al confine tra giovanile e adulta, si arriva a 2.029.000 occupati che svolgono una professione per la quale è richiesto un titolo di studio inferiore a quello conseguito. Si tratta più spesso di occupati con un livello di istruzione medio-alto (diploma o laurea), passati da poco dalla formazione al mondo del lavoro, spesso con un contratto a termine. L'alta incidenza di giovani con un lavoro a termine, con lavoro part-time e nelle collaborazioni mostra come al disagio per un lavoro precario e incerto si sommi una qualità del lavoro più bassa e meno adeguata alle aspettative.

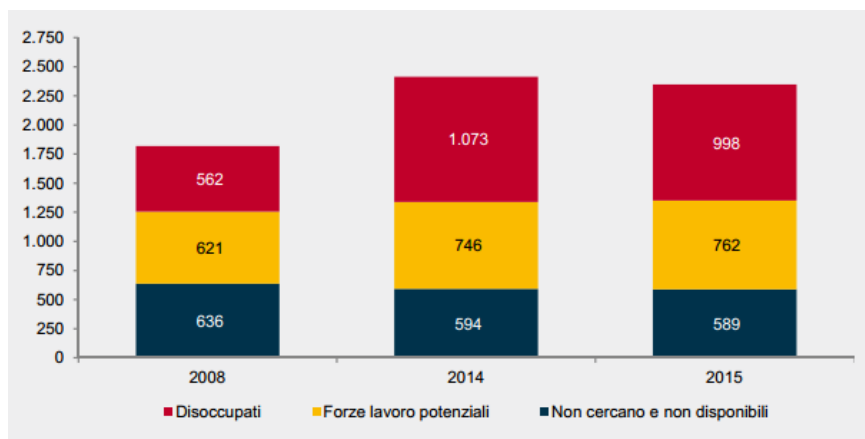
Peraltro, con il perdurare della crisi ed il crescente abbandono degli studi e della ricerca di un'occupazione si è andato configurando un nuovo collettivo fenomeno: quello dei cosiddetti "giovani Neet", giovani non impegnati in attività lavorative o di studio.

Riguardo al termine "Neet", esso è stato utilizzato per la prima volta nel Regno Unito ed è l'acronimo di "Not (engaged) in Education, Employment or Training": individui, dunque, che non hanno un lavoro e che non sono impegnati nel ricevere un'istruzione o una formazione. Il fenomeno, in Italia, interessa in particolare la fascia

25-30 anni, in cui i neet rappresentano il 28,8% della popolazione totale, secondo quanto certificato dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL).

Il fenomeno è stato indagato recentemente, nel 2016, anche dall'Istat. Dalla ricerca è emerso che nel 2015, i giovani di 15-29 anni non occupati e non in formazione (Neet) sono più di 2,3 milioni, ma in calo di 64 mila unità (-2,7 per cento) rispetto al 2014. Di questi, il 96 per cento ha tra 18 e 29 anni. Rispetto al 2008, tuttavia, i Neet sono aumentati nel complesso di oltre mezzo milione, soprattutto tra coloro che vogliono lavorare, vale a dire disoccupati o forze di lavoro potenziali (Figura 3.5). L'aggregato si compone infatti di circa un milione di disoccupati, 762 mila forze di lavoro potenziali e 589 mila inattivi che non cercano e non sono disponibili al lavoro (per lo più madri con figli piccoli); il 44,6 per cento dei Neet è residente nel Mezzogiorno e il 44,0 per cento ha solo la licenza media. L'incidenza dei Neet sui giovani tra 15 e 29 anni scende al 25,7 per cento dal 26,2 per cento del 2014, ma rimane superiore di 6,4 punti percentuali rispetto al 2008xxii.

Neet per condizione - Anni 2008, 2014 e 2015 (valori assoluti in migliaia) –
FONTE ISTAT



Alla base di questa inattività è possibile collocare soprattutto il forte senso di scoraggiamento che si è diffuso tra i giovani a causa delle difficoltà di inserimento occupazionale, per le circostanze di sottoinquadramento e per la divergenza tra istruzione scolastica e richieste dal mondo produttivo.

Se, da un lato, un livello della disoccupazione giovanile in accrescimento, appare fisiologico in un mercato del lavoro segmentato, dove la fase di ingresso al lavoro per le

giovani generazioni è caratterizzata da periodi di instabilità e di alternanza, dall'altro, la lunga fase recessiva ha acuito tale caratteristica, rischiando di innescare una ripresa della disoccupazione strutturale, al pari di quanto è avvenuto nel corso della crisi occupazionale della prima metà degli anni Novanta^{xxiii}.

Il quadro non muta a livello europeo. Negli ultimi cinque anni quasi il 30% dei giovani europei sono stati a rischio di povertà o di esclusione sociale, in confronto al 24,2% dell'intera popolazione^{xxiv}. Nonostante la lotta contro l'esclusione sociale e la povertà fosse una caratteristica importante della strategia di Lisbona del 2000, che presentava la visione di un'Unione Europea socialmente coesa, economicamente prospera e competitiva, la povertà è in costante crescita in Europa dal 2010. La povertà non è affatto limitata a coloro che sono disoccupati, ben il 6% dei lavoratori dipendenti e il 18% degli autonomi sono classificati come poveri. In totale, l'8% della popolazione occupata in Europa può essere classificato come a rischio di povertà durante il lavoro, con i giovani sproporzionatamente rappresentati all'interno di questa percentuale. Secondo il rapporto del Social Justice Index pubblicato da DerSpiegel, la povertà nell'Unione Europea investe ormai 118 milioni di persone su 500 milioni di abitanti ed è indicativo come proprio quel rapporto sottolinei come le ragioni vadano ricercate in particolare nella crescita dei settori a basso salario con una crescente percentuale di persone alle quali non basta un lavoro per vivere. Si va delineando così la figura dei lavoratori poveri, ovvero le persone occupate la cui mancanza di entrate disponibili li mette a rischio di povertà. Un rischio che è stato quantificato con l'aver un reddito inferiore al 60% della media nazionale^{xxv}.

Niente affatto paradossalmente, i nuovi poveri non sono disoccupati, anzi lavorano, ma hanno salari talmente bassi da relegarli nella fascia della povertà. Il boom dei *workingpoors* non è probabilmente mai stato affrontato come necessario dai governi europei in questi anni. Mandato in soffitta il modello sociale europeo, il liberismo tedesco si è imposto nell'Eurozona, sancendo una realtà per cui i salari diminuivano anche a fronte di una giornata lavorativa sociale che è andata aumentando. L'impennata della crisi dal 2008 ha di fatto rappresentato l'assalto dei salari in tutte le loro forme: diretti, indiretti, differiti^{xxvi}.

1.5 Strumenti per la ricerca del lavoro

Diverse ricerche mostrano come i disoccupati con meno di 30 anni hanno compiuto molteplici azioni per cercare lavoro rispetto a quanto avevano fatto negli anni precedenti. Più cresce il grado di istruzione, e più cresce l'intensità della ricerca. L'Istat^{xxvii} sottolinea come la ricerca di un impiego da parte dei più giovani rimane comunque affidata ai canali informali. La gran parte di loro (il 77,6 %) quando deve cercare un impiego, si rivolge alla rete di amici, parenti e conoscenti. Solo l'1,4% di loro è riuscito a trovare un posto grazie ai centri per l'impiego. I giovani sperimentano più canali: inviano curriculum, utilizzano Internet, ma soprattutto chiedono agli amici, ai conoscenti o ai parenti. Ai contatti, amicali o familiari, ci si rivolgono in maggior numero gli uomini e lo fanno soprattutto quelli che hanno un titolo di studio inferiore. La scelta del canale informale viene indicata dai lavoratori come la strada che più di altre ha permesso di trovare impiego. Il 44% degli under 30 ha trovato un impiego grazie alla rete di parenti e amici e il 26% grazie a una diretta richiesta a un datore di lavoro. Significative differenze, a ogni modo, si riscontrano al variare del titolo di studio: tra i laureati pesano anche la segnalazione di una scuola, dell'università o di centri di formazione (10%). I giovani provano più canali possibili: il 74,6% invia curriculum alle imprese con cui vorrebbe lavorare e il 62,2 % naviga su Internet alla ricerca di possibili offerte di impiego. Diventa sempre più marginale invece l'opzione dei concorsi pubblici (solo il 6,4%)^{xxviii}.

Secondo i dati della ricerca promossa dal FSE- Fondo Sociale Europeo della Regione Liguria per il periodo 2007- 2013, la valutazione generale che emerge è tuttavia di sfiducia: mancanza di lavoro, i servizi pubblici di collocamento considerati da molti inefficienti, le agenzie private che propongono solo lavori precari, le proprie reti relazionali non sembrano più in grado di supportare. Si rimane soli con le proprie capacità e i propri limiti e si ripetono i gesti abituali: ricerca annunci, invio di curricula, iscrizione a corsi per migliorare le proprie competenze.

Al di là dei centri per l'impiego, i servizi più apprezzati sono quelli che erogano corsi di formazione professionalizzanti, ma anche in questo caso alcuni intervistati

sottolineano la lunga burocrazia dei percorsi, i tempi di realizzazione estremamente dilazionati nel tempo e l'instabilità degli stessi percorsi formativi, che dipendono dalla presenza o meno dei finanziamenti pubblici.

L'entità e la qualità dell'offerta occupazionale di una determinata area geografica incide, inoltre, sulla propensione degli abitanti a spostarsi verso luoghi dove di prospettano maggiori opportunità lavorative. Da una parte la disponibilità a lasciare il proprio paese d'origine per lavorare altrove è da interpretare come un aspetto positivo, in quanto è segno di dinamicità e flessibilità e può favorire la coincidenza tra domanda e offerta di lavoro. Dall'altra parte, però, rappresenta uno scenario allarmante poiché tale disponibilità è accompagnata da una condizione di disagio e indotta da una situazione occupazionale particolarmente difficile nel territorio d'origine e le regioni meridionali ne sono un esempio. Gli spostamenti possono essere motivati dalla ricerca di migliori opportunità di impiego o di una migliore retribuzione economica, dall'aspirazione a una migliore qualità della vita, dal desiderio di raggiungere una maggiore stabilità per realizzare i propri progetti personali, spesso, invece, la motivazione principale riguarda la semplice impossibilità di trovare un'occupazione nell'area in cui si abita.

1.6 Correlazione tra formazione e lavoro

In Italia la riforma universitaria regolata dal Decreto Ministeriale 509 del 3 novembre 1999 ha diversificato i livelli di formazione universitaria: oltre alla classica laurea a ciclo unico (quadriennale o quinquennale), vi è la laurea triennale (L) e la Laurea Specialistica o Magistrale, che prevede altri due anni di specializzazione (LS) destinate ad un orientamento professionale. Dopo la laurea si può proseguire la formazione con il conseguimento di un Master, una sorta di ponte ideale tra le basi teoriche date dall'Università e quanto viene effettivamente richiesto dal mondo del lavoro. Il Master è un titolo normalmente rilasciato dalle università al termine della frequenza: ha una durata minima di sei - otto mesi, più precisamente di un anno accademico (circa dieci mesi) o al massimo di due. I master possono essere: di 1° livello, o Diploma di Specializzazione e di 2° livello, per frequentare i quali è necessario un titolo di laurea Magistrale. Infine, il dottorato di ricerca è un titolo accademico rilasciato al termine di un percorso di studi post-universitario; chi consegue

tale titolo si qualifica come “dottore di ricerca”, equivalente all’anglosassone PhD (Philosophiae Doctor).

I ricercatori dell'Irpet, hanno confermato che il nodo centrale, dal quale poter parlare di crisi e che emerge maggiormente, è quello della qualità del sistema della formazione, dell'insegnamento e anche dei percorsi universitari. Infatti, a seguito di alcune interviste, risulta chiaro che dai diplomati emerge una concezione negativa della scuola, considerata distante dalla realtà attuale del mondo del lavoro. Aumentare le competenze, investire sull'istruzione e la formazione, indirizzare un maggior numero di ragazzi a proseguire gli studi e intraprendere i percorsi successivi all'istruzione secondaria è quindi indispensabile, ma non basta. Così come non sarà sufficiente uscire dalla crisi economica per creare nuovi posti di lavoro per coloro che si affacciano per la prima volta sul mercato. I numeri parlano chiaro: nel 40 per cento dei casi, in Italia, la disoccupazione non è legata all'andamento negativo del ciclo economico ma è attribuibile al cattivo collegamento fra sistema formativo e lavoro^{xxix}.

Numerose ricerche dimostrano, inoltre, come i diversi elementi di criticità riguardo l'entrata nel mondo del lavoro a causa del sistema formativo vigente:

- profili più deboli in uscita dagli istituti scolastici sia sul fronte delle conoscenze specifiche sia su quello della cultura generale;
- allungamento della durata del percorso universitario da tre a cinque anni dal momento che i laureati triennali vengono assunti solo per posizioni lavorative in cui vi sono basse aspettative per il neo-inserito in termini di sviluppo di carriera;
- proliferazione di corsi di laurea, talvolta, basate sulle regole del marketing e non da una reale analisi dell'evoluzione del mondo del lavoro, con il paradosso di corsi di laurea saturi di iscritti ma per i cui non ci sono altrettanti posti di lavoro.

Ma come viene scelto il proprio percorso formativo? Un importante fattore di condizionamento della scelta scolastica è rappresentato dalla biografia sociale del singolo: la relazione con il background familiare evidenzia come gli appartenenti ai ceti operai (45%) ed al ceto medio indipendente (24%) intraprendano indirizzi che offrono più spesso l'opportunità di accesso al mercato del lavoro (istituti tecnici e professionali);

al contrario gli appartenenti al ceto medio dipendente (46%) ed alla borghesia (55%) si orientano verso studi che precedono l'ingresso all'università (licei).

Secondo una ricerca della Regione Liguria del 2013, le motivazioni che spingono i giovani a studiare sono legate soprattutto alla speranza di trovare lavoro, specialmente di proprio gradimento, mentre appare leggermente ridimensionata la componente legata all'acquisizione di ulteriori conoscenze utili ad affrontare la vita in generale. I giovani mostrano di essere dotati di una buona dose di realismo per cui pongono in primo piano il bisogno di arrivare a un'occupazione, possibilmente vicina ai loro interessi. Tuttavia risulta diffusa anche la spinta a studiare per poter raggiungere un elevato livello di reddito. E' interessante che tali aspettative siano presenti in misura più accentuata tra gli studenti degli istituti professionali e dei corsi di formazione professionale, ovvero tra coloro che in gran parte non conseguiranno una laurea. Viceversa, gli universitari si mostrano piuttosto disillusi sulla prospettiva di poter avere gratificanti guadagni dal lavoro che conseguiranno una volta laureati.

Relativamente al livello d'istruzione, si evidenzia una correlazione positiva tra quest'ultima e centralità del lavoro; il grado di coinvolgimento con il proprio impiego aumenterebbe in relazione ai livelli d'istruzione.

In Italia, inoltre, come evidenziato anche precedentemente, esiste oltretutto un problema di discordanza tra le competenze possedute dagli occupati e quelle effettivamente utilizzate sul lavoro. Lo *skill-mismatch* è definito come la mancata corrispondenza tra le competenze e le abilità di cui è dotato un individuo e quelle richieste dall'impresa per lo svolgimento del lavoro. Tale concetto si distingue dall'*educational mismatch* che invece evidenzia un divario tra il livello di scolarizzazione di un individuo e quello effettivamente richiesto nella realizzazione del proprio lavoro. La letteratura relativa al fenomeno dello *skill-mismatch* distingue tra *mismatch verticale* e *mismatch orizzontale*. Il *mismatch* verticale si manifesta quando un individuo è assunto per svolgere un lavoro per il quale si richiede un livello di competenze inferiore oppure superiore a quello che possiede.

Il mismatch orizzontale, invece, quando il livello di competenza posseduto dall'individuo coincide con quello richiesto dal lavoro che svolge, ma nella realtà il tipo di competenze posseduto è inappropriato per l'attività lavorativa svolta^{xxx}.

Stage e tirocini di qualità sono un trampolino di lancio prezioso per la transizione dalla scuola al mercato del lavoro. Essi offrono ai giovani l'opportunità di aggiungere esperienza pratica alle conoscenze acquisite attraverso l'istruzione, di acquisire competenze relative al mercato del lavoro che aumentino la loro occupabilità, e contribuiscono al loro sviluppo professionale e personale. Tirocini e stage non retribuiti a causa della mancanza di chiare linee guida sulla qualità di quest'ultimi in Europa, rappresentano una fase cruciale della transizione scuola-lavoro dove spesso vi è una violazione del diritto ad un'occupazione di qualità dei giovani^{xxxi}. In Italia quasi nessuno stage viene retribuito e secondo uno studio di Unioncamere^{xxxii} soltanto il 10% dei lavoratori volontari viene poi assunto.

Capitolo 2. Lavoro e qualità della vita

“I giovani... sono ambiziosi, e ancor più desiderosi di successo; la giovinezza infatti desidera la superiorità, e la vittoria è una superiorità...e vivono la maggior parte del tempo nella speranza; infatti la speranza è relativa all'avvenire, così come il ricordo è relativo al passato; e per i giovani l'avvenire è lungo e il passato breve; infatti all'inizio del mattino non v'è nulla della giornata che si possa ricordare, mentre si può sperare tutto”.

(Aristotele, Retorica II, 12 IV sec. a. C.)

2.1. Qualità della vita

Nel lontano IV secolo a. C. Epicuro scrisse: “Una salda conoscenza dei bisogni inclina a ricondurre ogni assenso o diniego al benessere del corpo ed alla piena serenità dell’animo, poiché questo è il fine della vita felice. A questo fine noi rivolgiamo ogni nostra azione, per allontanarci dalla sofferenza e dall’apprensione”.

Nonostante origini tanto lontane del concetto, è a partire dalla metà del Novecento che si comincia a registrare un crescente interesse per lo studio del benessere più globale. Secondo l’Organizzazione Mondiale della Sanità (O.M.S.), per qualità della vita si intende uno stato di completo benessere fisico, psicologico e sociale della persona e non soltanto l’assenza di malattia. Essa è il godimento dello standard più elevato che un individuo può raggiungere e viene stabilito come uno dei diritti fondamentali di ogni essere umano^{xxxiii}.

Il concetto di qualità della vita è stato quindi definito dall’ Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) come la percezione che le persone hanno della propria collocazione nella vita, in riferimento al contesto culturale, al proprio sistema di valori, ai propri obiettivi e aspettative ed interessi. Si riferisce cioè allo stato di salute fisico e psicologico di ogni singolo individuo, al livello di indipendenza, alle relazioni sociali, credenze personali e al rapporto con le caratteristiche del proprio ambiente di vita^{xxxiv}.

Nel contesto della promozione della salute, quest’ultima viene considerata non tanto una condizione astratta, quanto una risorsa che permette alle persone di condurre una vita produttiva sotto il profilo personale, sociale ed economico. La salute è una risorsa per la vita quotidiana e non lo scopo dell'esistenza evidenziando, quindi, l’importanza delle risorse individuali e sociali, come pure le capacità fisiche. La Carta di Ottawa per la Promozione della Salute in relazione al concetto di salute, inteso come un diritto fondamentale dell'uomo, evidenzia alcuni requisiti fra i quali la pace, adeguate risorse economiche, attività lavorativa soddisfacente, l'alimentazione e l'abitazione, un ecosistema stabile e un uso sostenibile delle risorse. Il riconoscimento di questi requisiti fondamentali sottolinea i legami esistenti tra le condizioni socioeconomiche, l'ambiente fisico, lo stile di vita delle persone e la salute. Questa correlazione di fattori fornisce la chiave di comprensione olistica della salute, fondamentale nella definizione di

promozione della salute. L'OMS considera la salute un diritto fondamentale dell'uomo e, di conseguenza, essa è condizionata inevitabilmente da tutti i sistemi e le strutture che determinano le condizioni socioeconomiche e l'ambiente fisico; quest'ultimi sono in grado di influenzare il benessere del singolo e della collettività^{xxxv}.

Grazie a questo nuovo orientamento si è passati dalla “Promozione della salute” alla “Promozione della Qualità della Vita”. In tale ottica, infatti, promuovere la qualità della vita implica la comprensione degli effetti che una patologia (o disabilità) può avere sulla vita di una persona: a livello affettivo, a livello sociale, a livello lavorativo.^{xxxvi}

La qualità della vita può dunque essere considerata in termini di sviluppo, di autoaffermazione ed auto-espressione, cioè in termini sostanzialmente positivi ed accrescitivi, piuttosto che secondo una visione di carenza nel soddisfacimento dei bisogni^{xxxvii}.

A dimostrazione della complessità del concetto, il sociologo James J. Hughes, dopo aver preso in esame diversi studi sull'argomento, ha trovato 44 definizioni differenti di qualità della vita ma sintetizzando per grandi linee, si individuano due dimensioni fondamentali:

1. Gli aspetti oggettivi: condizioni di salute, abitative e economico-lavorative; abilità possedute che permettono di ricoprire particolari ruoli sociali; relazioni sociali; occasioni ricreative della comunità d'appartenenza.

2. Gli aspetti soggettivi: relativi cioè al benessere percepito e al grado di soddisfazione per la propria vita affettiva, sociale, lavorativa, ecc.

Un apporto importante in tal senso ci viene proposta da Lawton che propone di distinguere 4 dimensioni fondamentali:

1. competenza comportamentale: insieme di abilità possedute dal soggetto, che lo mettono in grado di interagire adeguatamente nei principali contesti di vita tra cui il lavorativo e viene incluso anche lo stato di salute.

2. ambiente oggettivo: l'insieme di elementi oggettivi.

3. qualità di vita percepita: rappresenta la dimensione soggettiva di valutazione e soddisfazione nei confronti della propria vita;

4. benessere psicologico: come risultante delle tre dimensioni precedenti quindi interazione tra le proprie competenze (lavorative, sociali, affettive, ecc..) e l'ambiente in cui vive.

La valutazione della qualità della vita percepita è divenuto un concetto di sempre maggiore interesse per gli studiosi in concomitanza ad una serie di cambiamenti importanti intervenuti nella medicina e nella società. E' maturata infatti nella popolazione la coscienza dell'autonomia personale e del diritto di decidere del proprio destino e parallelamente vi è stato l'avanzamento delle conoscenze scientifiche. In ambito strettamente medico, le attuali tecnologie hanno permesso di ridurre drasticamente la mortalità per diverse patologie e hanno consentito di trattare nel lungo termine un numero sempre maggiore di malattie croniche. Dal punto di vista psico-sociale, il concetto di qualità della vita e di salute è legato all'utilizzo di diversi indicatori e misure di adattamento su diversi aspetti della vita di un individuo: socio-lavorativo e familiare, di benessere psico-fisico, di soddisfazione personale. La misura della qualità della vita in particolare è oggetto di interesse sempre crescente da parte della comunità scientifica, come dimostrano le diverse pubblicazioni sull'argomento prodotte negli ultimi anni. Recentemente il concetto di qualità della vita, mette in primo piano la rilevanza degli aspetti psicosociali della malattia, "modello biopsicosociale della malattia", evidenziando la necessità di un approccio olistico al malato, in grado di considerare al ruolo degli aspetti psicologici, familiari e sociali nel decorso della malattia e della guarigione dalla stessa, tuttavia, ciascuno ha un proprio concetto di qualità della vita e una difficoltà che rende vivibile la vita per alcuni può provocare di disagio per altri^{xxxviii}.

Diversi autori hanno cercato di fornire più complete e pregnanti concettualizzazioni, fondate su modelli teorici della qualità della vita. Il primo modello, proposto da Lehman^{xxxix}, è quello basato sulla soddisfazione ed il benessere per cui essa è costituita da tre componenti: le caratteristiche personali, le condizioni di vita in diversi settori dell'esistenza e la soddisfazione per le condizioni di vita in questi diversi settori.

Tale modello, tuttavia, non mette in luce quali siano i reali bisogni, le richieste e le necessità di una determinata popolazione, infatti, il grado di “soddisfazione” può essere in rapporto, non solo alla reale corrispondenza tra ciò che il soggetto desidera e ciò che ottiene, ma anche all’importanza che il settore di vita considerato riveste per il soggetto. Il grado di soddisfazione è variamente influenzato dalla realizzazione in un settore della vita e, addirittura, al fatto che il soggetto abbia adattato le sue richieste ed i suoi desideri a ciò che l’ambiente gli offre e che, quindi, non si possa parlare di una reale gratificazione e soddisfazione; a tal proposito diversi autori hanno fornito definizioni sul concetto di qualità della vita in relazione al livello di soddisfazione percepito dal soggetto: può essere intesa come il grado di soddisfazione dei bisogni nelle aree delle necessità fisiche, psicologiche, sociali, occupazionali, materiali e strutturali oppure come il senso di benessere che deriva dalla soddisfazione o dall’insoddisfazione per settori della vita che sono importanti per l’individuo.

La qualità della vita è un concetto multidimensionale che coinvolge, quindi, vari fattori come quello culturale, intellettuale e materiale: include stile di vita, l'alloggio, l'occupazione, l'economia, le relazioni sociali e la soddisfazione personale. Questo copre tutti gli aspetti della vita, così come sono vissuti da individui, in quanto include sia la soddisfazione materiale dei bisogni e aspetti di gratificazione personale, realizzazione di sé ed elevata autostima. Pertanto, la qualità della vita è considerata come il grado in cui i bisogni umani sono soddisfatti.

Un altro modello è quello incentrato sulle teorie della motivazione umana, secondo il quale l’uomo sarebbe guidato o motivato dai suoi bisogni (alcuni innati e altri appresi nel corso del processo di socializzazione), il soddisfacimento dei quali sarebbe fonte di soddisfazione e di adattamento sociale e aumenterebbe il livello di qualità della vita. La qualità della vita può essere valutata in base alla misura in cui il soggetto è capace di raggiungere la sicurezza, l’autostima e la possibilità di utilizzare le proprie capacità intellettive e fisiche per perseguire i suoi obiettivi personali.

Su questa stessa linea si colloca la definizione dell’Organizzazione Mondiale della Sanità citata all’inizio, secondo cui la qualità della vita è la percezione che ciascuna persona ha della propria posizione nella vita, nel contesto dei sistemi culturali e di valori nei quali è inserito e in relazione alle proprie finalità, aspettative ed interessi. E’ un

concetto molto ampio condizionato dalla salute fisica della persona, dallo stato psicologico, dal livello di indipendenza, dalle relazioni sociali e dal rapporto l'ambiente. Questa definizione, comprende numerose variabili tra loro correlate: viene sottolineata la natura soggettiva della qualità della vita, che è considerata come una esperienza interna del soggetto influenzata dalla personalità dello stesso che interagisce con l'esterno e allo stesso tempo hanno fondamentale importanza le sue condizioni psico-fisiche, il sistema di valori e le pregresse esperienze di vita. In questa prospettiva la qualità della vita si configura come una entità complessa e multifattoriale, che tiene in considerazione anche la componente culturale.

L'OMS ha elaborato un proprio strumento per la valutazione della qualità della vita, il WHO Quality of Life (WHOQOL), una scala di valutazione autosomministrata, di cui esistono due versioni, una più estesa, costituita da 100 items (WHOQOL-100), ed una più breve, di 26 items (WHOQOL-BREF). Tali strumenti permettono una valutazione della qualità della vita che tiene in considerazione la percezione dello stato di salute individuale consentendo di valutare la malattia non soltanto in termini clinici ma anche sul suo impatto relazioni sociali, sull'attività lavorativa e sulle condizioni socio-economiche così come sono percepite dal soggetto, infatti, la soddisfazione e il benessere sono esperienze soggettive e che riguardano appunto diversi aspetti della vita dell'uomo.

L'OMS ha identificato sei ambiti atti a descrivere gli aspetti fondamentali della qualità di vita: fisico e abilità funzionali (ad es. la fatica), psicologico e benessere soggettivo (ad es. i sentimenti positivi), il livello di indipendenza (ad es. la mobilità), le interazioni sociali (ad es. un concreto appoggio sociale), l'ambiente (ad es. l'accessibilità dell'assistenza sanitaria, i fattori economici e professionali), e le credenze personali e quelle di ordine religioso e/o spirituale (ad es. lo scopo nella vita)^{xlii}.

Gli ambiti riguardanti la salute e la qualità di vita sono complementari e sovrapponibili. La qualità di vita riflette la percezione che le persone hanno del livello di soddisfazione dei propri bisogni, e l'impressione che non siano loro negate le opportunità per essere felici e sentirsi realizzati, indipendentemente dallo stato di salute fisico o dalle condizioni socio-economiche. Migliorare la qualità della vita, ostacolando

nel contempo l'insorgere di stati di malattia evitabili, è divenuto un obiettivo sempre più importante nella promozione della salute.

Dal momento in cui la salute non può essere più valutata semplicemente sulla base di criteri fisici, diviene essenziale l'identificazione di indicatori psicosociali e comportamentali di salute e quindi di qualità della vita e tra questi si possono ricordare: competenza sociale, buona stima di sé, problemsolving, controllo e espressione delle proprie emozioni^{lxi}.

La qualità della vita, quindi, può dunque essere considerata in termini di sviluppo, di auto-affermazione ed auto-espressione, cioè in termini sostanzialmente positivi ed accrescitivi, piuttosto che secondo una visione di carenza dei bisogni. Essa non è una condizione, ma una possibilità e può includere anche la sofferenza. Si lega al diritto di avere le più ampie opportunità, personali e ambientali, per costruirsi una condizione di felicità Sia a livello scientifico, sia a livello di percezione diffusa e di dibattito culturale, l'attenzione si è spostata verso una dimensione soggettiva del benessere, verso una concezione della qualità di vita soprattutto basata sulla percezione del proprio star bene nel proprio ambiente^{lxiv}.

Molti autori hanno sottolineato che diversi fattori nella vita di un individuo influenzano i livelli di soddisfazione percepiti e che le persone con condizioni più stabili, per esempio a livello economico e lavorativo percepiscono una migliore qualità della vita. I giovani con un lavoro precario, percepiscono la realtà come meno controllabile rispetto a coloro che hanno un impiego stabile. Gli individui che raggiunto un senso di indipendenza in diversi ambiti nella loro vita hanno maggiori probabilità di percepire se stessi come adulti. Le due tappe principali nella transizione all'età adulta sono il trasferimento dalla casa genitoriale presso una propria abitazione e il raggiungimento dell'indipendenza economica grazie al proprio lavoro^{lxv}.

2.2. Il ruolo del lavoro nella percezione della propria identità sociale

La vita umana è garantita dall'adattamento attivo all'ambiente ma, "non sarebbe possibile assicurare la vita umana se ciascun individuo tentasse di strappare da solo i mezzi per vivere sulla terra, senza cooperazione e senza i risultati della cooperazione precedente"^{lxvi}. Da alcuni anni, in effetti, sono in atto una serie di trasformazioni delle

modalità di lavoro che pongono interrogativi sul ruolo che esso ricopre nei progetti di vita e sul senso che l'esperienza lavorativa continua ad avere per le persone; sono spunti di riflessione che rilevano come la qualità del lavoro influenzi significativamente la qualità della vita.

L'uomo è fondamentalmente motivato da bisogni di natura sociale e attraverso le relazioni con gli altri si struttura il suo senso di identità.

In conseguenza della rivoluzione industriale e dell'organizzazione scientifica del lavoro, il significato del lavoro va ricercato nei rapporti sociali che si formano. Il lavoratore è più influenzato dalla forza sociale del gruppo che da incentivi e controlli dell'organizzazione in cui lavora. La qualità della vita di un individuo può a sua volta essere raggiunta tramite l'impostazione di condizioni lavorative facilitanti, permettendo ai lavoratori di percepire il loro ruolo attivo nel contesto sociale e ambientale di riferimento e basandosi sulla cooperazione e sulla partecipazione. Ciò che emerge è che al momento in cui un individuo si attribuisce una certa responsabilità attiva e *locus of control*^{xlvi} interno tende a conseguire misure più alte di soddisfazione personale. Per locus of control interno si intende la modalità con cui un individuo ritiene che gli eventi della sua vita siano prodotti da suoi comportamenti e i propri successi o insuccessi derivino direttamente all'esercizio delle proprie abilità, volontà e capacità^{xlvi}.

La parola "lavoro" evoca nel campione di laureandi intervistati dallo studio condotto dalla fondazione ISTUD^{xlvi}, una complessa combinazione di sensazioni positive e negative. Le prime sono riconducibili a concetti quali l'acquisizione di una certa stabilità economica, l'indipendenza dalla famiglia di origine, l'assunzione di responsabilità; le seconde, invece, fanno riferimento a concetti quali la precarietà, il rischio di dover rinunciare a parte dei propri interessi privati, il rischio di doversi confrontare con una cultura poco meritocratica, il timore di annoiarsi e di dover svolgere un lavoro ripetitivo. Osservando tutte le dichiarazioni raccolte non è possibile dire se prevalga maggiormente una visione positiva o negativa del mondo del lavoro. È però possibile affermare che anche in coloro che evidenziano sensazioni prevalentemente negative emerge un atteggiamento di fondo ottimista nella misura in cui dichiarano la loro volontà di confrontarsi con una realtà che non apprezzano ma che desiderano cambiare, magari anche mettendo in discussione se stessi e le proprie radici.

È sempre più frequente per i giovani cresciuti in un contesto sociale frammentato, privo di certezze e di valori, incontrare difficoltà nel percorso che porta alla definizione della propria identità ma allo stesso tempo il lavoro resta un valore importante nell'immaginario giovanile. I giovani hanno spesso un'idea vaga del lavoro, quasi stereotipata, proprio perché molti vi accedono ad un'età sempre più avanzata a causa dell'allungamento del percorso formativo. Il lavoro è importante in sé, come ambito esperienziale in cui la persona può realizzarsi, ma non completamente, poiché la piena autorealizzazione è la sintesi di più elementi. Come vedremo anche più avanti, nel lavoro si ricerca la possibilità di esprimersi, di relazionarsi, di imparare sempre conoscenze nuove.

Nella misura in cui sempre più il lavoro invade la vita e influenza anche le dimensioni personali, diventa necessario che l'analisi sulla condizione lavorativa permetta una riflessione sugli aspetti che riguardano il rapporto fra la vita e il lavoro, ponendo attenzione pertanto alla vita lavorativa più in generale.

Già Sigmund Freud e Alfred Adler, due tra i fondatori della "psicologia del profondo" sottolinearono il fondamentale ruolo del lavoro nel determinare l'equilibrio psichico dell'individuo. Per Freud infatti la salute psichica è la capacità di lavorare e di amare. Adler da parte sua inserisce l'attività lavorativa accanto alle relazioni affettive e familiari ed alla socialità, tra i compiti vitali dell'individuo e barometro del benessere psicologico. Egli evidenzia infatti come avere un lavoro non sia solamente una possibilità di sostentamento, mentre significa soprattutto delimitare e determinare la propria posizione nel mondo, costruirsi un'identità, e nel contempo contribuire al buon funzionamento della società in un'ottica di cooperazione¹.

La teoria di Adler, definita "psicologia individuale", si riferisce all'importanza data alla singolarità della personalità, al fatto che ogni individuo è una configurazione unica e irripetibile di motivi, qualità, interessi e valori a tal punto che azioni e atteggiamenti possiedono le caratteristiche del suo stile di vita. L'uomo è un essere capace di autocoscienza cioè in grado di progettare e dirigere il proprio futuro. Adler, mette in evidenza che pur essendo ogni individuo caratterizzato da un proprio stile di vita, esiste un fine ultimo, che accomuna tutti gli individui identificato nella "volontà di potenza o aspirazione alla superiorità" che agisce quale principio dinamico innato, fin

dall'infanzia. Questa tendenza alla superiorità nasce come necessità di compensazione ad uno stato di inferiorità e di dipendenza a cui l'uomo si trova sottoposto fin dai primi giorni di vita: il suddetto stato di inferiorità determina la necessità di porsi uno scopo nella vita, rappresenta la motivazione fondamentale del comportamento umano, di miglioramento nei diversi ambiti della vita: è grazie ad esso che l'uomo aspira a gradi di sviluppo sempre maggiori, in una continua ricerca di condizioni migliori. Qualora tale senso di inferiorità non venga adeguatamente affrontato, l'individuo incorre in una nevrosi, nei cui confronti la psicologia adleriana si pone come ricostruzione dello stile di vita e dell'unità interiore.

La dimensione sociale è uno dei punti essenziale della teoria adleriana: la cooperazione con i propri simili è per l'individuo il principale mezzo per un migliore equilibrio vitale.

Secondo Adler, un altro importante ambito in cui si realizza la capacità di cooperare e valorizzare le doti di ciascuno è il lavoro. Il lavoro garantisce la soddisfazione dei bisogni della comunità e l'impegno e la responsabilità investiti dall'uomo nella professione sono sempre indici di un buon sviluppo psichico e di maturità personale. Una vita con buone relazioni affettive nelle relazioni familiari e amicali e soddisfacenti relazioni sociali, anche per mezzo della professione svolta, è segno di sviluppo armonico della personalità. Il lavoro, quindi, è strettamente connesso al concetto di identità sociale, ovvero l'insieme di caratteristiche e di sentimenti che l'individuo prova e si attribuisce nel considerare la propria appartenenza a gruppi sociali. Il lavoro diventa motivo per cui ricevere un'approvazione sociale, sentirsi capace di fare qualcosa che gli altri apprezzano, permette alla persona di avere considerazione di sé e induce a mettere in atto dei comportamenti responsabili ed equilibrati. Il lavoro può servire a misurare dimensioni diverse: per alcuni il reddito, per altri il prestigio, per altri la possibilità di autorealizzazione, infine, per altri, esso rappresenta opportunità di contatti sociali e condivisione di valori importanti.

L'essere umano ha il bisogno di poter dare una risposta definitiva sia alla domanda interiore "chi sono?", sia alla domanda pubblica "chi sei?". Dalla risposta alla domanda interiore dipende l'idea che un soggetto ha di se stesso mentre dalla risposta alla domanda pubblica dipende l'idea e l'atteggiamento che gli altri, coloro con cui si viene

in contatto, avranno verso la persona. Nel complicato percorso tra l'adolescenza e l'età adulta e il passaggio verso la maturità, per la maggior parte delle persone lo strumento più efficace per costruirsi una risposta ai due quesiti rimane il lavoro svolto. Il lavoro, nonostante le profonde modificazioni non ha perso la sua rilevanza soggettiva per la vita delle persone. Esso rimane ancora il fattore più significativo per la costruzione di certezze sociali, configurandosi come fattore di integrazione e continua a rappresentare uno spazio importante per la costruzione di relazioni interpersonali, per l'identità individuale e la valorizzazione delle qualità personali.

Per questo motivo, troppi lavori differenti, discontinui, a volte interrotti è per molti una sofferenza.

La maggior parte dei lavori flessibili non consente di accumulare alcuna significativa esperienza professionale, trasferibile con successo da un datore di lavoro all'altro. Inoltre, non permettono all'individuo né di costruirsi una carriera, né un'identità lavorativa. quest'ultima è fondamentale per la costruzione dell'identità personale e sociale essendone il suo fondamento. Alla base dei vari aspetti della precarietà vi è la moltiplicazione dei lavori flessibili che tende a svilire la maggior parte delle forme di sicurezza che l'Organizzazione internazionale del Lavoro ha proposto tempo addietro per definire il cosiddetto "lavoro decente" o "dignitoso".

2.3. Qualità della vita e qualità del lavoro

Ai fini della nostra ricerca una riflessione particolare merita il ruolo assegnato dai giovani al lavoro all'interno della qualità della vita.

Furono gli studi e le ricerche di Elton George Mayo nel 1920 a dare alla psicologia industriale (psicologia del lavoro) un ruolo fondamentale nell'ambito delle scienze sociali ed organizzative.

Ben più recentemente, nel 2016, l'undicesima edizione del Barometro Edenred-Ipsos, realizzata interpellando per la prima volta 14.000 dipendenti appartenenti a 15 Paesi (Belgio, Brasile, Cile, Cina, Francia, Germania, India, Italia, Giappone, Messico, Polonia, Spagna, Turchia, Regno Unito e Stati Uniti), ha esaminato l'argomento scoprendo come la qualità della vita sul lavoro sia composta da una combinazione variabile di ambiente lavorativo, apprezzamento ed emozioni^{li}.

I risultati rilevati mostrano che le voci collegate alle “emozioni” registrano in Italia percentuali particolarmente basse (60% o meno).

I lavoratori che al mattino si recano in ufficio, in negozio o in fabbrica “felici” sono solo il 60% , ben sette punti in meno della media dei 15 Paesi coinvolti nell’indagine. Meno del 50% dei dipendenti italiani, invece, ritiene di lavorare un ambiente stimolante (la media è del 61%), mentre soltanto il 51% ha fiducia nel proprio futuro personale.

Dall’indagine emerge che complessivamente, poco più di 7 dipendenti su 10 (71%) giudicano positivamente la propria qualità della vita sul lavoro (media globale di 15 Paesi); il punteggio medio italiano, invece, è pari al 63% – ultimo in Europa e parecchio indietro alle economie in più rapida crescita (India, Americhe) e alle spalle di altre economie europee “mature”.

In Italia, inoltre, il fragile ambiente economico locale si abbina a una bassa fiducia nel futuro collettivo (a livello di azienda ma specialmente di Paese) e a forti preoccupazioni verso la sicurezza del posto di lavoro rispetto al livello di stipendio (stabile nei confronti del 2015).

Sebbene i livelli di fiducia e motivazione siano cresciuti rispetto al 2015 (“ottimista circa il futuro del Paese”: 34%, +11%; la motivazione ‘è aumentata + rimane stabile’: 73%, +6%), i risultati dell’Italia sui principali indicatori socio-economici restano molto fragili, con punteggi sotto la media di altri Paesi europei (Germania, Regno Unito, Belgio ma anche Francia e Spagna).

In Italia vi sono aspettative decisamente alte verso gli interventi da parte delle aziende, in particolare per quanto riguarda i pasti e l’equilibrio tra vita personale e vita lavorativa (30% o più).

Se solo una minoranza beneficia di soluzioni in queste aree (36% o meno), i dipendenti che ne dispongono sono molto soddisfatti e la percezione del relativo impatto sulla qualità della vita sul lavoro è generalmente favorevole (57% “positiva”).

Anche i dati raccolti da una analisi socio demografica eseguita nella città di Roma sulla condizione giovanile e il mondo del lavoro hanno messo in luce come il lavoro, non assume in sé una posizione centrale nella sua valenza simbolica (indipendenza,

autosufficienza, integrazione, etc.) o nella sua immediata capacità di modificare la qualità della vita. Non è quindi in sé la condizione lavorativa a generare modifiche positive, ma queste intervengono soltanto in presenza di alcuni particolari fattori di gratificazione e significato personale. Per migliorare la qualità della vita, il lavoro non deve essere “qualsiasi impiego”: rimane certamente di primario interesse l’aspetto retributivo per il raggiungimento dell’indipendenza economica; in assenza di tale condizione la stessa possibilità di apprezzare un lavoro si riduce drasticamente. Le richieste e le aspettative dei giovani per elevare la qualità della vita, dipendono dal fatto che il lavoro dovrebbe dare soddisfazione personale ed essere duraturo nel tempo lasciando lo spazio per poter fare anche altre cose. A fronte dei fattori indicati dai giovani per migliorare la qualità della vita, vengono indicati come possibili interlocutori la famiglia e le istituzioni. La famiglia si conferma come primo interlocutore, chiamato a rispondere ai bisogni dei giovani, sia in termini materiali sia in termini immateriali; rimane garante del benessere, supporto per il giovane rispetto alle esigenze economiche e nella ricerca di una posizione sociale. Riguardo alle istituzioni, gli intervistati indicano un ruolo concentrato su aspetti principalmente materiali ma segnalano per esse anche un riferimento valoriale in cui si auspica un ruolo *super partes* che interviene nel processo di divisione sociale del lavoro valorizzando i giovani più meritevoli e rendendo così più corretta la competizione sociale^{lii}.

Tra le dimensioni per valutare la qualità del lavoro e come essa influenzi altri aspetti della vita di un individuo vi è poi anche la dimensione ergonomica. Quest’ultima corrisponde ai bisogni minimi di benessere psicofisico del lavoratore. Tali bisogni possono essere suddivisi in tre gruppi. Il primo è relativo alla qualità dell’ambiente di lavoro: disporre, quindi, di un ambiente da cui siano assenti fattori nocivi e che sia, al contrario, in grado di stimolare le funzioni vitali. Il secondo gruppo di bisogni è relativo alla qualità fisica dell’attività lavorativa, devono cioè essere le esigenze fisiologiche dei lavoratori. Il terzo gruppo si riferisce alle esigenze ergonomiche di tipo psicologico e alla possibilità di strutturare il lavoro in modo da comprenderne lo scopo, essere informato riguardo ai risultati, disporre di un luogo riservato (rappresentato da spazi, materiali, attrezzi, oggetti personali), compiere le operazioni necessarie a raggiungere un risultato senza interferenze altrui, poter adeguare il ritmo di lavoro al particolare

ritmo psicofisico di chi lo compie e, infine, disporre di una certa libertà di scelta riguardo all'esecuzione concreta del lavoro e agli strumenti necessari per realizzarlo^{liii}.

Sono numerose le ricerche e gli studi di sociologia del lavoro sulla qualità della vita legata alle condizioni lavorative, all'organizzazione del lavoro e a quest'ultimo in senso stretto. I problemi principalmente trattati sono quelli legati alla salute e alla sicurezza, alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, alla parità tra uomini e donne rispetto alcune questioni (compenso, orari, contenuti del lavoro, significato del lavoro, aspettative, ecc.), alla flessibilità e alle nuove tecnologie, ai rischi e alle opportunità legate alla diversificazione del lavoro (lavori atipici), alle relazioni industriali ecc. In questo quadro di riferimento, il tema della qualità si lega non soltanto alla sfera lavorativa ma alla sfera sociale più in generale. La qualità diventa dunque un concetto da applicare a diversi ambiti: occupazione, formazione, lavoro, politica sociale e relazioni industriali. La qualità non significa soltanto più posti di lavoro, ma migliori e legati ad un equilibrio maggiore tra vita lavorativa e vita personale. Significa, quindi, affrontare la questione a un livello superiore, migliori politiche occupazionali e, a livello inferiore, una organizzazione del lavoro adatta alle esigenze sia delle imprese che dei lavoratori, compensi congrui, elevati livelli di competenze dei lavoratori, standard di lavoro adeguati, appropriati livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il Consiglio di Nizza nel 2000 ha sottolineato l'importanza della qualità del lavoro come fattore incentivante l'entrata nel mercato del lavoro da parte delle persone e in particolare ha messo in evidenza alcuni aspetti della qualità del lavoro che influenzano di conseguenza la qualità della vita: condizioni di lavoro, salute e sicurezza, remunerazione, eguaglianza tra i sessi, equilibrio tra flessibilità e sicurezza del lavoro, relazioni sociali. Anche durante il consiglio di Stoccolma nel 2001 si è ribadita l'importanza cruciale della qualità del lavoro evidenziando altri elementi: pari opportunità per le persone disabili, organizzazione del lavoro che permettano una migliore riconciliazione tra vita di lavoro e vita personale; formazione continua.

Una relazione della Commissione europea dal titolo "Employment and social policies: a framework for investing in quality" indirizzata al Consiglio e al Parlamento europeo (O' Connor, 2005), propone una serie di indicatori di misurazione della qualità del lavoro, per individuare e valutare i progressi compiuti dalle politiche messe in atto

per migliorare l'occupazione e aumentarne l'efficacia e l'efficienza. Il concetto di qualità del lavoro a cui si fa riferimento è un concetto multifattoriale che comprende:

1. le caratteristiche oggettive correlate all'occupazione, sia relative all'ambiente di lavoro, che alle specifiche caratteristiche dell'impiego;
2. le caratteristiche dei lavoratori;
3. l'incrocio tra le caratteristiche dei lavoratori e le condizioni richieste dal lavoro;
4. la valutazione soggettiva di soddisfazione del singolo lavoratore.

La soddisfazione lavorativa è un sentimento di piacevolezza derivante dalla percezione che l'attività professionale svolta consente di soddisfare importanti valori personali connessi al lavoro. Le componenti principali della soddisfazione lavorativa sono riconducibili ai valori e all'importanza attribuita all'attività lavorativa. In generale può rivelarsi una netta differenza tra “soddisfazione lavorativa” e “coinvolgimento nel lavoro”. La lettura distingue tra i due concetti dove la soddisfazione lavorativa include il livello generale di gratificazione ed il desiderio di trovarsi all'interno di una certa organizzazione mentre il coinvolgimento nel lavoro si riferisce al grado in cui una persona viene assorbita dal proprio lavoro, che potrebbe essere ritenuto soddisfacente o insoddisfacente e diverse possono essere le cause di tali considerazioni. L'insoddisfazione si può riferire al contenuto del lavoro, alla natura del compito, alle sue concrete modalità di svolgimento e all'ambiente fisico in cui esso si svolge. Un'altra categoria di motivazioni si riferisce all'ambiente sociale nel quale il lavoratore opera e alla dinamica dei ruoli organizzativi. Infine, l'insoddisfazione può essere causata da variabili riconducibili alle differenze individuali.

Gli aspetti più critici riguardano la retribuzione e le possibilità di fare carriera, dove gli elementi di negatività sovrastano ampiamente quelli di positività. Secondo la ricerca della regione Liguria, (FSE, 2007- 2013) coloro che si trovano bene nell'ambiente di lavoro, possiedono livelli di soddisfazione più alti soprattutto se hanno un contratto a tempo indeterminato e sentono meno su di sé l'ansia del futuro. Coloro che hanno contratti flessibili, valutano comunque ogni occasione occupazionale, anche la più destrutturata, un'opportunità per fare esperienza e guadagnare denaro. La ricerca

mette in luce che tra coloro che non hanno un contratto a tempo indeterminato, la soddisfazione per il lavoro tende a diminuire con il crescere dell'età. Anche quest'ultimo dato, quindi conferma come i giovani vivano in modalità assai differenti il mercato del lavoro: i più giovani e gli studenti vivono i primi lavori, anche i più destrutturati, come delle esperienze, dei punti di partenza per cominciare ad esplorare il mondo del lavoro. Con il passare degli anni, tuttavia, aumentano le esigenze di stabilità e di concretezza e cambiano le aspettative a fronte della possibilità di avere un lavoro stabile, che consenta di pianificare il futuro con una maggiore tranquillità.

2.4. Ripercussioni della precarietà lavorativa sulla salute psicofisica

Come dicevamo sopra, la rappresentazione di sé dal punto di vista della psicologia sociale, rileva come l'individuo tende a costruire una immagine del proprio ego basata sui ruoli che sente propri e, in base a questi, sviluppa la sicurezza che gli consente la corretta integrazione sociale. Per questo motivo, la perdita dell'impiego o l'estenuante ricerca di coloro che si affacciano al mondo del lavoro con scarsi risultati inciderà quindi su ambedue gli aspetti: il ruolo sociale e l'autostima.

In particolare, la letteratura scientifica sembra concorde nel dimostrare che maggiore è la disponibilità di risorse economiche migliori sono i valori di tutti gli indicatori di salute. D'altronde, che la stabilità economica e lavorativa si associ al benessere psicologico e abbia effetti positivi sulla vita degli individui in termini di autoefficacia, livelli di empowerment (processo di crescita basato sull'incremento della stima di sé, dell'autoefficacia e dell'autodeterminazione per far emergere le proprie risorse e portare l'individuo ad appropriarsi consapevolmente del suo potenziale), aspettative per il futuro, è un dato confermato da una serie di studi.

Di conseguenza, la precarietà sul lavoro implica primariamente insicurezza oggettiva e soggettiva e che muovendo dalle condizioni di lavoro diventa insicurezza delle condizioni di vita. Ritornando al concetto di lavoro come influenza altri aspetti della vita degli individui, emerge una riflessione importante su come il maggior costo umano dei lavori flessibili è riassumibile nell'idea di precarietà. Essa prende forma attraverso l'inserimento in una lunga sequenza di contratti lavorativi di durata determinata, in media di pochi mesi, senza alcuna certezza di riuscire a stipulare un

nuovo contratto prima della fine di quello in corso o subito dopo nè di ottenere un contratto di lavoro di durata indeterminata.

Nodo centrale, quindi, è la possibilità limitata di formulare previsioni e progetti sia di lunga sia di breve durata riguardo al futuro sia professionale sia esistenziale e familiare. Per chiunque abbia un'occupazione flessibile, tale limitazione della possibilità di progettare l'esistenza è vincolata da due aspetti: quando il soggetto possiede un'occupazione con contratto a termine e quando il lavoro è esposto a variazioni temporali contingenti, ossia imprevedibili per il soggetto.

Il primo pensiero, parlando di mancanza di lavoro o svolgimento di un'attività precaria, va alla mancanza di una fonte sicura di reddito ma non è questa l'unica conseguenza: la perdita del proprio ruolo di elemento attivo della società ha ricadute importanti su diversi aspetti della vita. I primi studi sugli effetti sociali e psicologici della disoccupazione sono stati condotti tra le due guerre mondiali del secolo scorso e il loro focus era centrato solo sul rischio di povertà e si dava poca importanza all'aspetto di consolidamento dell'identità attraverso il lavoro mentre attualmente numerosi ricercatori mettono in luce come gli aspetti psicologici e sociali sono fattori che determinano, a volte in modo assolutamente consequenziale, la possibilità di rientrare nel ciclo produttivo.

Eppure, l'occupazione di qualità è un elemento cruciale per quanto riguarda lo sviluppo professionale, l'autonomia e il benessere dei giovani in Europa. Il diritto a un lavoro dignitoso è sancito in più quadri giuridici sia a livello europeo che a livello internazionale. La Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea stabilisce che ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro che rispettino la sua salute, la sua sicurezza e la sua dignità. La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite afferma che tutti coloro che lavorano hanno diritto ad una retribuzione equa e vantaggiosa, a condizioni di lavoro favorevoli ed alla protezione contro la disoccupazione, mentre il Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali stabilisce, inoltre, che tutti hanno il diritto ad uguale retribuzione per uguale lavoro. Secondo tali quadri giuridici, il diritto al lavoro di qualità comprende diversi elementi come la retribuzione, condizioni di lavoro sicure e protezione sociale. Questi elementi sono essenziali per i giovani, al fine di garantirne la piena partecipazione alla società,

salvaguardarne l'autonomia, ed evitare le condizioni della povertà e dell'esclusione sociale.

2.5. Instabilità lavorativa e ripercussioni sul contesto sociale. La famiglia d'origine come ammortizzatore sociale

Nella prima parte del 2011 il quadro della crisi generale lasciava presagire segnali di miglioramento: pur in un clima di incertezza, tanto le dinamiche della occupazione quanto quelle dei posti di lavoro avevano alimentato la speranza che l'uscita dal tunnel fosse, magari non immediata, ma vicina; invece, la crisi finanziaria scoppiata nel corso dell'estate 2011 ha spostato in avanti i tempi di una possibile ripresa del ciclo economico e, conseguentemente, peggiorato le aspettative sul ciclo occupazionale. A pagare il prezzo più caro delle continue ricadute sono stati ancora una volta i giovani, sovrarappresentati tra i disoccupati e i lavoratori a termine, spesso incapaci di affrontare con i propri mezzi le tappe che segnano il passaggio verso la vita adulta^{liv}.

Diverse ricerche hanno messo in evidenza come soprattutto in Italia, le giovani generazioni non si sono mostrate del tutto preparate alle nuove sfide e ai sempre maggiori livelli di competizione presenti in una società chiamata a confrontarsi con gli altri Paesi europei.

L'incertezza alimenta molteplici preoccupazioni, soprattutto quelle legate all'occupazione e alla pensione. Le incognite caratterizzano quindi l'intero arco della vita di questi giovani: il problema è ottenere un lavoro e inoltre assicurarsi un futuro sereno dove realizzare i propri progetti. Tra le maggiori preoccupazioni per i più giovani si rileva anche la paura di dover rinunciare ai propri sogni e alle proprie aspirazioni. Con l'avanzare dell'età i giovani si rendono conto sempre di più della difficile situazione, per cui necessariamente le grandi ambizioni passano in secondo piano per lasciare spazio a preoccupazioni che riguardano obiettivi più basilari, quali la formazione della famiglia, l'indipendenza economica e la possibilità di avere una propria abitazione. Risulta inoltre molto forte il timore di non raggiungere nemmeno un livello di reddito adeguato a sopravvivere tra chi proviene da famiglie economicamente disagiate, ovvero che già ora stanno affrontando condizioni difficili: la paura maggiore è di sfiorare condizioni di povertà.

A ciò si aggiunga che il sistema formativo non sempre è riuscito e riesce a garantire un equo accesso delle diverse fasce di popolazione ai percorsi di studio più alti e qualificanti, alimentando la disuguaglianza.

Il prolungarsi degli studi, che accomuna i paesi europei, si traduce in Italia e negli altri Paesi dell'Europa del Sud (Spagna, Grecia e Portogallo) in una prolungata permanenza nella famiglia di origine. In questi Paesi i giovani restano più a lungo nella casa dei genitori, non solo quando studiano ma anche quando iniziano a lavorare, e se ne distaccano prevalentemente quando vanno a vivere in coppia, spesso dopo il matrimonio.

Alle carenze del sistema di protezione sociale compensa, quindi, almeno in parte, il supporto della famiglia di origine che rappresenta sostanzialmente l'unico ammortizzatore sociale per le nuove generazioni; una situazione che, tuttavia, costringe i giovani in un ruolo di dipendenza "di lunga durata" rispetto alla quale, in concomitanza con la crisi economica, essi cominciano a manifestare segnali di maggiore insofferenza.

Il fenomeno riguarda in particolare il mondo dei giovani under 35 ed è più marcato nelle regioni del Mezzogiorno: la quota più elevata di giovani in famiglia si registra nel Sud (65,3 per cento). Tra i giovani maschi di 18-34 anni che risiedono nelle Isole oltre il 70 per cento vive nella famiglia di origine e tale divario può essere spiegato anche con i più bassi livelli di occupazione giovanile che si registrano nel Mezzogiorno^{lv}.

Certamente, anche dal punto di vista culturale, nel nostro Paese, il supporto della famiglia di origine è sempre stato uno dei principali ammortizzatori sociali per le giovani generazioni, anche nell'affrontare la transizione allo stato adulto.

E' però anche innegabile che il percorso di raggiungimento dell'autonomia è tutt'altro che scevro da ostacoli dovendo scontrarsi con la fragilità lavorativa derivante dalla flessibilità e dalla precarietà dei contratti di lavoro, e con l'alta dipendenza da risorse esterne, in particolare la famiglia di origine. Tra i motivi della prolungata convivenza con i genitori, diverse ricerche segnalano i problemi economici, seguiti dalla necessità di proseguire gli studi e solo in terza posizione nella graduatoria i giovani dichiarano come scelta personale quella di rimanere in famiglia. I costi della vita

aumentano, le opportunità di lavoro calano vertiginosamente e le prospettive per un futuro sereno sono pressoché nulle. Progettare e realizzare i propri sogni sembra un'utopia, soprattutto perché vittime di questa crisi sono coloro in possesso di un livello d'istruzione medio-alto, ragazzi laureati o diplomati costretti a rimanere presso la casa dei genitori perché impossibilitati nel crearsi una propria famiglia.

Si tenta, così, di bilanciare l'instabilità degli impieghi atipici con la stabilità dei rapporti familiari: la famiglia d'origine diventa la più importante fonte di sostegno con conseguente cristallizzazione della riproduzione intergenerazionale. Peraltro, molti autori concordano sul dato che le risorse sociali come il supporto della famiglia d'origine contribuiscono al benessere psicologico e fisico in due maniere differenti. Innanzitutto, la rete sociale favorisce un senso di continuità del precedente stile di vita, evitando l'isolamento e, inoltre, le risorse sociali servono ad attenuare lo stress derivante dalla mancanza di lavoro, riducendo le relative conseguenze negative sulla salute psichica e fisica.

2.6 La generazione Y: gli under 35 di oggi, in Italia ed in Europa: tra carriera e malcontento.

Con il termine Generazione Y (conosciuta anche come Millennial Generation) si definisce la generazione del nuovo millennio: i nati tra i primi anni Ottanta e i primi anni Duemila nel mondo occidentale. È la generazione nata e cresciuta nell'era digitale, nella società multiculturale ma anche nella crisi economica, nella precarietà e nella sfiducia verso le istituzioni. La difficoltà a rendersi indipendenti è uno dei motivi per cui i giovani italiani sono a volte costretti a non lasciare la casa dei genitori fino ai 30 (e più) anni. Nasce da qui il diffuso appellativo di 'mammoni' attribuito agli uomini italiani. Ma quella dei Millennials è soprattutto la generazione dall'identità indefinita, in cui non c'è mai un'appartenenza nitida o un radicamento forte: un'identità, quindi, 'fluida', che definisce la nuova generazione liquida^{lvi}.

Vi sono molte ricerche sui giovani e numerosi sono stati i tentativi di individuare tratti comuni e orientamenti prevalenti nell'ambito dell'occupazione lavorativa. In realtà, l'universo giovanile, attualmente, sfugge ad ogni tentativo di categorizzazione: è riduttivo parlare dei giovani come di un'unica categoria, laddove il dato emergente è semmai la diversità dei percorsi di vita, delle attese e degli obiettivi, delle priorità e dei

valori. In questo senso, quella di cui parliamo è una generazione che possiede un'identità fluida e che della flessibilità ha fatto una caratteristica primaria: una fluidità esperienziale, prodotta dalle continue transizioni tra diverse attività e ruoli sociali.

Dei giovani under 30 si è detto un po' di tutto: sono stati definiti choosy, bamboccioni, sfaticati. Una generazione difficile da inquadrare. Eppure un'indagine condotta da Edenred-Ipsos^{lvii} dimostrerebbe che, in fondo, la cosiddetta generazione Y non si differenzia così tanto dalle precedenti. Almeno sul lavoro. I millennials, ovvero chi è nato a cavallo degli anni 80 e 90 in un mondo digitale e ipermediatizzato, sarebbero più motivati dei colleghi anziani e avrebbero più fiducia nella propria carriera. Dato in realtà rimasto invariato da dieci anni a questa parte: contrariamente all'opinione diffusa, infatti, i giovani erano più motivati dei loro colleghi già all'inizio del nuovo millennio (27% contro il 19% tra le due generazioni).

L'undicesima edizione del Barometro Edenred-Ipsos ha coinvolto 15 Paesi, tra cui l'Italia, indagando gli interessi e le motivazioni dei dipendenti under 30, e ponendoli poi a confronto con quelli delle generazioni precedenti. Verificando la loro percezione dell'ambiente lavorativo, il rapporto con i dirigenti e le aspettative future, la ricerca ha cercato di comprendere come attrarre e gestire sul lavoro i più giovani. Che, dati alla mano, evidenziano in tutti i Paesi un impegno maggiore verso il lavoro rispetto ai colleghi senior e sono più rispettosi del management. Diversamente da quanto si potrebbe pensare, per i giovani lavoratori la vita privata è importante tanto quanto quella professionale, esattamente come per le generazioni precedenti (28% contro 29%).

Ma come dovrebbe essere l'azienda ideale per i millennials? Certamente tutti vorrebbero veder riconosciuti i propri sforzi ed essere stimolati a crescere. Tanto che il riconoscimento dell'impegno profuso è al primo posto (57% dei millennials e 62% dei dipendenti over 30), seguito dalle opportunità di sviluppo (38% e 34% rispettivamente). A seguire vengono indicate le condizioni di lavoro, e all'ultimo posto il desiderio di un'organizzazione meno gerarchica. I giovanissimi non vogliono essere trattati in modo diverso, le sfide che devono affrontare sono le stesse dei senior: la gestione del talento, l'attenzione al lato umano, la gestione del cambiamento.

Passando ai giovani italiani, non cambia l'importanza attribuita alla passione per il proprio lavoro, alla motivazione e alle opportunità di crescita. Il livello di malcontento per la propria situazione professionale è però più alto rispetto all'estero, sia per gli under che per gli over 30. Il benessere lavorativo è nettamente inferiore rispetto a quello registrato negli altri Paesi (25% contro 35% degli under 30 che si sentono rispettati dai propri manager) così come l'interesse dei superiori alla formazione dei giovani in azienda, di almeno dieci punti più basso (21%) rispetto alla media straniera. Meno del 20% ritiene di lavorare in un ambiente stimolante, contro il 26% degli altri 14 Paesi, e solo il 15% è soddisfatto dell'equilibrio tra lavoro e vita personale. In conclusione, nel Belpaese si registra un maggiore senso di insicurezza verso il proprio futuro.

I risultati del Barometro Edenred-Ipsos dimostrano inoltre come crescere nell'era digitale abbia influito sul comportamento dei giovani, senza però differenziarli eccessivamente dai colleghi più anziani. In generale risulta quindi che le discrepanze, più che generazionali, siano di natura culturale. Tra i dipendenti italiani, per esempio, solo il 13% dei millennials ritiene che la propria motivazione stia aumentando col tempo, rispetto al 19% dei tedeschi e dei britannici, al 26% degli statunitensi, al 30% dei brasiliani, al 32% dei cinesi e al 58% degli indiani. “La sfida chiave – conclude Antoine Solom di Ipsos – è quella di sviluppare le capacità di leadership manageriale in un mondo in cambiamento che è più virtuale, orizzontale e orientato al multitasking, allo scopo di creare le condizioni che portano al pieno impegno dei dipendenti, a qualunque generazione appartengano”.

Capitolo 3. Motivazione e soddisfazione nel lavoro

*“Non è il lavoro che uccide le persone, è la preoccupazione.
La preoccupazione è ruggine sulla lama”*
Henry Ward Beecher

3.1. La piramide dei bisogni di Maslow

Comunemente il termine motivazione è utilizzato per indicare i bisogni, le ragioni e i desideri legati al comportamento umano. La motivazione è, dunque, considerabile come l'insieme dei bisogni che sono alla base del comportamento che rappresenta l'esito dell'agire.

Ogni persona è un insieme di diversi elementi, tendenze, [credenze](#), idee, etc. unificate in un'unica struttura di personalità, nella quale la motivazione risulta essere un elemento centrale. La motivazione è determinata da due elementi: le competenze, che rappresentano ciò che l'individuo è in grado di fare, e i valori personali, che rappresentano il nucleo di idee che guidano l'individuo nelle cose che comunemente svolge. Questi due elementi fungono da tramite per determinare la spinta motivazionale in un processo d'azione.

La spinta motivazionale a sua volta è innescata quando l'individuo avverte un bisogno ovvero uno squilibrio tra una situazione attuale e una situazione meta desiderata. Ad esempio, se una persona ha sete è perché un suo equilibrio interno è stato interrotto da una situazione di disagio, la sete appunto. La motivazione è la spinta che attiva l'individuo all'azione e che lo spinge ad adoperarsi per ristabilire la situazione di equilibrio precedente, bevendo un bicchiere d'acqua.

Esistono tre categorie di classificazione, di crescente complessità, delle motivazioni umane:

- Le motivazioni primarie: sono pulsioni di natura fisiologica che comprendono essenzialmente bisogni fondamentali per la sopravvivenza quali bere, mangiare e dormire.
- Le motivazioni secondarie: sono bisogni di natura individuale e sociale che si sono formati nell'individuo a seguito dei vari processi di socializzazione. Sono, per esempio, il successo, la cooperazione e la competizione.
- Le motivazioni di livello superiore: sono impulsi che appartengono in maniera specifica a ciascun individuo e riguardano il perseguire i propri obiettivi, coerentemente con i propri valori e con la propria gerarchia di ideali. Sono esempi di questa categoria il perseguire la propria soddisfazione personale, nel campo delle affettività, nell'ambito del lavoro e della professione, vivere in conformità con i propri principi morali.

Il contributo più importante e significativo sul tema della motivazione in ambito psicologico è dato dall'opera di Abraham Maslow^{lviii}.

Secondo Maslow l'uomo è considerato come una totalità dinamica e integrata, per cui un bisogno si riverbera sull'individuo nella sua globalità. Non esiste cioè un bisogno, come per esempio la fame, ma esiste un bisogno della persona nel suo complesso.

Nel 1954 lo psicologo propose un modello motivazionale dello sviluppo umano basato su una "gerarchia di bisogni", cioè una serie di "bisogni" disposti gerarchicamente in base alla quale la soddisfazione dei bisogni più elementari è la condizione per fare emergere i bisogni di ordine superiore in una sorta di gerarchia evolutiva dei bisogni^{lix}. Alla base della piramide ci sono i bisogni essenziali alla sopravvivenza mentre salendo verso il vertice si incontrano i bisogni più immateriali.

Partendo dalla base della Piramide Motivazionale (o dei Bisogni) Maslow immagina:

- i bisogni fisiologici: fame, sete, sonno, termoregolazione, ecc. Sono i bisogni connessi alla sopravvivenza fisica dell'individuo. Sono i primi a dover essere soddisfatti a causa dell'istinto di autoconservazione; sono la base della piramide e come tale **devono essere i primi ad essere soddisfatti**. Mangiare, respirare, riposarsi e riprodursi sono bisogni fondamentali per l'uomo perché ne consentono la sopravvivenza. Oltre a soddisfare tali necessità è importante raggiungere un buon grado di qualità.

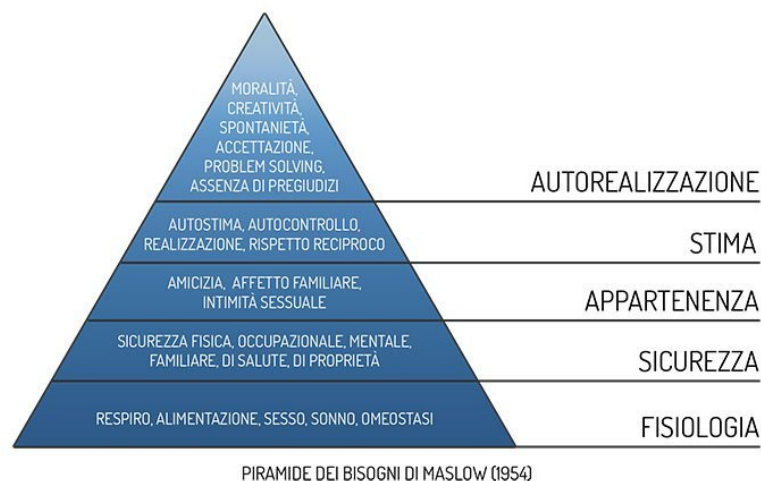
- i bisogni di sicurezza: protezione, tranquillità, prevedibilità, soppressione preoccupazioni e ansie, ecc. Devono garantire all'individuo protezione e tranquillità; Anche questo è un livello ancora molto concreto e basato sugli istinti di sopravvivenza citati prima. Abbiamo bisogno di sapere che godiamo di ottima salute, che possiamo contare su un ambiente protetto e una casa in cui mantenere la nostra famiglia. Abbiamo poi bisogno di sentire che siamo autonomi e quindi avere un buon lavoro che ci consenta di vivere tranquilli.

- i bisogni di appartenenza: essere amato e amare, far parte di un gruppo, cooperare, partecipare, ecc.; Questa categoria rappresenta l'aspirazione di ognuno di noi a essere un elemento della comunità; a questo livello troviamo i bisogni di affetto, amore e di relazione sociale in genere. Anche se non strettamente legati alla singola persona,

questo rappresenta l'ultimo livello dei bisogni inferiori. Infatti i legami che abbiamo con i nostri genitori, il modo in cui siamo stati cresciuti, sostenuti e ripresi, ci formano talmente tanto da lasciare un segno indelebile per tutta la nostra vita. Allo stesso modo i legami di amicizia e amore ci completano e diventano per noi una fonte irrinunciabile di motivazione.

- i bisogni di stima: essere rispettato, approvato, riconosciuto, ecc. L'individuo vuole sentirsi competente e produttivo. Superati i bisogni primari approdiamo negli ultimi due livelli della piramide di Maslow. In particolare, il quarto livello, quello della stima, pone l'accento sul successo personale. Abbiamo bisogno di stima, degli altri e di noi stessi. Vogliamo apparire persone di successo che sono in grado di realizzare i propri obiettivi sfruttando tutte le proprie capacità. (Se dopo aver letto dei bisogni di sicurezza ti sei fiionato a verificare i bandi di concorso per le poste, ricorda che almeno puoi soddisfare tutti i bisogni inferiori)

- i bisogni di autorealizzazione: realizzare la propria identità in base ad aspettative e potenzialità, occupare un ruolo sociale, ecc. Si tratta dell'aspirazione individuale a essere ciò che si vuole essere sfruttando le nostre facoltà mentali e fisiche. Il bisogno di autorealizzazione rappresenta il culmine della felicità. Abbiamo bisogno di esprimerci al meglio e realizzare i nostri obiettivi con tutta la libertà di cui sentiamo la necessità. Vogliamo essere spontanei e creativi per dimostrare agli altri e a noi stessi che abbiamo fatto tutto quello che ci eravamo prefissati.



Mentre i bisogni fondamentali, una volta soddisfatti tendono a non ripresentarsi, i bisogni sociali e relazionali tendono a rinascere con nuovi e più ambiziosi obiettivi da raggiungere.

Ne consegue che l'insoddisfazione, sia sul lavoro, sia nella vita pubblica e privata, è un fenomeno molto diffuso che può trovare una sua causa nella mancata realizzazione delle proprie potenzialità. Per Maslow, infatti, l'autorealizzazione richiede una serie di caratteristiche di personalità, competenze sociali e capacità tecniche molto particolari e raffinate. Le caratteristiche di personalità che deve avere una persona per raggiungere questo importante obiettivo sono: realismo, accettazione di sé, spontaneità, inclinazione a concentrarsi sui problemi piuttosto che su di sé, autonomia e indipendenza, capacità di intimità, apprezzamento delle cose e delle persone, capacità di avere esperienze profonde, capacità di avere rapporti umani positivi, democrazia, identificazione con l'essere umano come totalità, capacità di tenere distinti i mezzi dagli scopi, senso dell'ironia, creatività, originalità^{lx}.

3.2. Autostima ed autoefficacia percepita

Il livello di autostima e di autoefficacia percepita svolgono un ruolo fondamentale nel modo di pensare della persona e, di conseguenza, nel modo in cui questa decide di comportarsi nelle varie situazioni interpersonali^{lxix}.

Ma cosa sono? E soprattutto, come si differenziano ammesso che differenza vi sia?

L'autostima può essere definita come il valore positivo che una persona si attribuisce, il sentirsi bene con sé stessa, la soddisfazione per il proprio modo di essere e i risultati conseguiti, la fiducia generica nelle proprie capacità.

Il concetto che una persona ha di sé si forma a partire dai primi anni di vita, sulla base dell'immagine che le viene riflessa dalle persone più significative (genitori, familiari, insegnanti, amici...), che vengono assunte come punto di riferimento. Esso deriva, quindi, dalle esperienze vissute, dalla storia di apprendimento, dal tipo di educazione ricevuta.

I primi anni di vita e lo stile relazionale dei genitori e delle figure di riferimento sono molto importanti; i modelli che abbiamo avuto e il fatto che certi nostri comportamenti, pensieri ed emozioni siano stati rafforzati (premiati) o puniti, ci ha portato a definire i nostri valori, il nostro modo di pensare e di agire. Nella costruzione del concetto di sé sono quindi, fondamentali le esperienze avute e soprattutto le interpretazioni e i significati che sono stati e sono loro attribuiti.

L'idea che abbiamo di noi dipende, infatti, anche dalle norme/valori tipici del contesto in cui cresciamo e viviamo, e dalle nostre esperienze di successo e fallimento. Le griglie di lettura o schemi cognitivi, che di conseguenza sviluppiamo nella nostra mente, vengono da noi "coltivati" e rinforzati, e poi riproposti anche in altri contesti e in altri tempi, spesso in modo automatico e inconsapevole.

Un modo per esaminare questo processo di condizionamento è quello di analizzare come il nostro passato ha determinato il nostro comportamento attuale: il nostro modo di socializzare, infatti, dipende dall'ambiente in cui abbiamo vissuto e da come siamo stati educati a comportarci e a comunicare. Durante l'adolescenza, la nostra personalità si modella sulla base della personalità degli adulti che ci circondano, e questo avviene in diversi modi: attraverso le critiche e i giudizi che riceviamo, i messaggi volti a imporci o a consigliarci determinati comportamenti, gli elogi e le attenzioni, le punizioni e infine i sentimenti che ci è concesso provare e manifestare.

Va poi sottolineato che ai fini dell'autostima non conta tanto come ci si vede e ci si valuta, quanto il rapporto tra le valutazioni che diamo di noi stessi e le aspirazioni: per definire il livello di autostima di una persona è importante valutare la discrepanza tra questi due costrutti; tanto maggiore sarà la discrepanza, tanto più bassa sarà l'autostima e viceversa.

Tale discrepanza può assumere forme diverse, cui corrispondono emozioni e stati d'animo specifici: tra il come sono e il come vorrei essere, a cui corrisponde uno stato d'animo scontento e demotivato; tra il come sono e come dovrei essere evidente attraverso senso di colpa e disprezzo; tra il come sono e come credo che gli altri vorrebbero io fossi a cui corrisponde uno stato d'animo di inadeguatezza; infine, tra il come sono e come credo che gli altri ritengano che io dovrei essere, cui corrisponde senso di colpa oppure senso di minaccia e/o paura.

Le conseguenze sono evidenti. Una bassa autostima produce: una scarsa fiducia in se stessi e nel mondo; una difficoltà ad ascoltarsi ed ad individuare obiettivi realistici e coerenti con le proprie aspirazioni; la mancanza di un progetto di vita personale; la tendenza a reagire d'impulso anziché pensare a cosa si desidera; l'incapacità di assumersi la piena responsabilità della propria vita e della propria felicità; il mancato

riconoscimento del diritto di manifestare pienamente e liberamente se stessi; la ricerca del consenso altrui, scarso spirito di iniziativa e scarsa disponibilità a rischiare; la paura di assumersi la responsabilità dei propri comportamenti in modo costruttivo e positivo.

L'autoefficacia è la fiducia di una persona nelle proprie capacità, abilità, potenzialità di esercitare un controllo sugli eventi e gestire la propria vita. E' quindi il senso di "essere capace di", di avere le abilità tecniche per svolgere con successo un determinato compito che si può avvertire come problematico. L'autoefficacia corrisponde alla convinzione di "sapere di saper fare", che si traduce nella capacità di utilizzare al meglio le proprie abilità, traendo il massimo vantaggio dalle possibilità dell'ambiente.

Alcune ricerche sperimentali hanno dimostrato che la modificazione dell'autoefficacia (aumento/diminuzione) comporta variazioni significative nei livelli di performance, nell'umore, nell'impegno, nello stato di salute.

E' peraltro dimostrato che l'autoefficacia può essere rafforzata e che l'autoefficacia percepita, sulla quale si può direttamente influire, è sempre specifica ad un ambito di attività o ad una particolare classe di prove o situazioni.

Le convinzioni delle persone riguardo alla propria autoefficacia si possono originare da quattro fonti principali.

La prima fonte riguarda le esperienze dirette di gestione efficace, ovvero quelle in cui una persona affronta effettivamente una determinata situazione. Esse costituiscono la via più proficua per acquisire un forte senso di autoefficacia. I successi, infatti, determinano una solida fiducia nella propria efficacia personale, i fallimenti, invece, la indeboliscono. Una seconda fonte è invece l'esperienza vicaria, ovvero quella fornita dall'osservazione di modelli. Il vedere persone simili a sé che raggiungono i propri obiettivi attraverso l'impegno e l'azione personale, aumenta infatti nell'osservatore la convinzione di possedere anch'egli le capacità necessarie a riuscire in situazioni analoghe. Allo stesso modo, l'osservazione di persone che falliscono, nonostante l'impegno, indebolisce il senso di autoefficacia dell'osservatore, abbassandone anche il livello di motivazione. Come è facile intuire, l'impatto che può avere un modello è

fortemente influenzato dal grado di somiglianza: è tanto più forte quanto più i modelli sono percepiti come molto simili.

Altra fonte è la persuasione; le persone che sono state convinte da altre di possedere le capacità necessarie per compiere efficacemente determinate attività, hanno più possibilità di attivare un impegno maggiore e prolungato rispetto a quelle che hanno dei dubbi in tal senso. L'autoefficacia trae origine poi anche da stati emotivi e fisiologici; è possibile modificare le convinzioni di autoefficacia, migliorando le condizioni fisiche, riducendo la propensione allo stress e ad emozioni negative.

Quanto ai riflessi sugli atteggiamenti e gli stili di comportamento, è dimostrato che le persone con un basso senso di autoefficacia: si allontanano intimidite dalle attività "difficili" ritenendole una minaccia personale; hanno basse aspirazioni e investono scarso impegno nel raggiungimento degli obiettivi che scelgono per se stesse; di fronte a compiti difficili, si concentrano sulle proprie carenze personali, sugli ostacoli che incontreranno e su tutte le conseguenze negative possibili, piuttosto che concentrarsi su cosa fare per riuscire; riducono il proprio impegno e rinunciano facilmente quando si trovano di fronte a difficoltà; recuperano lentamente il loro senso di efficacia in seguito ad insuccessi e regressioni; non hanno bisogno di molti insuccessi per perdere fiducia nelle proprie capacità poiché attribuiscono le prestazioni scadenti alla propria mancanza di abilità e doti personali; sono soggette allo stress e alla depressione.

Diametralmente opposti, ovviamente, i comportamenti delle persone che presentano un alto senso di autoefficacia che, invece, a differenza delle prime: affrontano i compiti difficili come sfida da vincere piuttosto che come pericolo da evitare, e tale atteggiamento costruttivo favorisce la motivazione a impegnarsi in ciò che fanno; si pongono obiettivi ambiziosi e restano fortemente impegnate nel loro raggiungimento; di fronte alle difficoltà intensificano il loro impegno e lo mantengono costante; recuperano velocemente il loro senso di autoefficacia in seguito ad insuccessi o regressioni; attribuiscono l'insuccesso ad un impegno insufficiente o a una mancanza di conoscenza o di abilità che possono essere acquisite; affrontano le situazioni difficili con la sicurezza di poter esercitare un controllo su di esse; grazie al loro atteggiamento efficace, hanno successi personali, limitando lo stress e la vulnerabilità alla depressione.

Soprattutto nel linguaggio corrente, autostima e autoefficacia vengono spesso usati come sinonimi. In realtà secondo studiosi come Bandura^{lxiii} l'autoefficacia è da intendersi come una capacità personale, mentre l'autostima è un giudizio di valore su se stessi. Ci si può sentire molto efficace nello svolgimento di un determinato compito, ad esempio guidare la macchina, senza però necessariamente che questo aumenti in maniera significativa la propria autostima. Bandura distingue anche tra autoefficacia e locus of control^{lxiv}: la convinzione che i risultati siano determinati dal proprio comportamento (locus of control interno) può demoralizzare così come alimentare un senso di potere, a seconda che si creda o meno di poter produrre il comportamento adeguato. Chi crede che i risultati dipendano da sé ed è privo di abilità indispensabili sperimenterà un basso senso di efficacia. La convinzione che risultati dipendano dalle proprie azioni migliora l'autoefficacia solo quando si è capaci di buone prestazioni. Secondo altri autori^{lxv} invece i due concetti vanno unificati.

3.3. L'interazione tra motivazione, autoefficacia e soddisfazione nel lavoro

Come abbiamo visto nei capitoli precedenti, di fronte alla complessità di un mercato in continua evoluzione e trasformazione, sempre di più si richiede alle persone di adattarsi a ruoli lavorativi che si modificano rapidamente nel corso della vita. A differenza del passato in cui era possibile, per ogni singolo lavoratore, definire anticipatamente il proprio percorso formativo-professionale e la propria carriera, oggi le richieste del mondo produttivo e sociale determinano la necessità di un riadattamento e/o ricollocazione lavorativa che coinvolge inevitabilmente i processi decisionali e influisce sulle diverse scelte di vita, soprattutto in relazione alle più significative transizioni. Questa nuova situazione determina anche la necessità di identificare le variabili che concorrono a determinare il processo di scelta^{lxvi}.

Sono molte, in effetti, le ricerche atte a dimostrare come fra senso di efficacia e interessi occupazionali c'è una relazione reciproca ma asimmetrica e che le convinzioni di efficacia hanno il ruolo di determinante più forte. Da più indagini, infatti, emerge che intere categorie di lavori vengono rapidamente scartate quando i soggetti sentono di non poterle fare in quei campi; sembra pertanto che le prestazioni scolastiche e le scelte professionali siano modellate non solo dall'esperienza e dalle abilità che un soggetto si riconosce ma anche dalle convinzioni di efficacia personale che il soggetto ha maturato

nel corso della sua esperienza di vita. Gli studi^{lxvii} dimostrano, infatti, che le convinzioni di efficacia contribuiscono allo sviluppo delle abilità intellettive e al successo scolastico ed inoltre influiscono sulle attività di carriera indirizzando lo sviluppo degli interessi. Bandura afferma che le persone che nutrono dei dubbi sulla propria efficacia in alcuni ambiti di attività evitano le occupazioni corrispondenti o non si dedicano con l'impegno assiduo necessario per riuscire. Lent e altri^{lxviii} affermano che, se è già complesso scegliere una carriera di studio, ancora più impegnativo è proseguirla con successo superando una gran quantità di difficoltà. È probabile pertanto che il senso di efficacia promuova la fermezza e il successo nel proseguimento di una carriera attraverso diversi processi motivazionali, cognitivi e affettivi.

Si vede, dunque, come le convinzioni di autoefficacia personale costituiscono degli importanti determinanti delle traiettorie di carriera, tramite l'influenza che esse esercitano sui processi cognitivi, affettivi e motivazionali che regolano in vario modo la selezione e la valutazione delle informazioni, la generazione e la coltivazione degli interessi, la scelta tra le varie opzioni e la presa di decisione, il perseguimento e il raggiungimento degli obiettivi^{lxix}. È infatti importante notare come i soggetti che credono di essere efficaci in determinati ambiti sono anche coloro che riescono ad essere più attivi ed efficienti, di contro le persone che sono piuttosto scoraggiate non riescono ad investire le giuste energie e sono a volte piuttosto improduttive.

Si conferma, dunque, il ruolo chiave dell'autoefficacia nella scelta e nello sviluppo di carriera. Maggiore è l'autoefficacia percepita, più ampio è il ventaglio di preferenze che le persone tenderanno a prendere in considerazione; le persone con maggiore autoefficacia tendono, in sostanza, a considerare un numero più elevato di opzioni, mentre quelle con bassa autoefficacia tendono a scartare intere categorie di lavori, a prescindere dai vantaggi che queste potrebbero procurare. Uno studio di Hackett e Betz^{lxx} sul senso di autoefficacia per la matematica, per esempio, dimostra come questo sia il più importante predittore delle scelte scolastiche e lavorative che implicano l'uso di abilità matematiche. Un basso senso di autoefficacia in tale dominio determinerà la mancata considerazione nel proprio percorso di carriera di un vasto settore per il quale si ritengono necessarie abilità quantitative. Uno studio condotto da Bandura sulle convinzioni di efficacia occupazionale dei bambini e la loro considerazione delle

diverse alternative di carriera mostra come la conformazione dell'autoefficacia dei bambini influisce sul tipo di attività occupazionali che credono di poter svolgere. I bambini con un'alta autoefficacia scolastica hanno aspirazioni di istruzione elevate e preferiscono le carriere che richiedono uno sviluppo formativo avanzato.

Un altro gruppo di ricerche si è soffermato sul ruolo dell'autoefficacia nello sviluppo degli interessi occupazionali; gli interessi occupazionali sono stati definiti come "atteggiamento piacevole, spiacevole o indifferente verso particolari attività e occupazioni"^{lxxi}. Come afferma Bandura "il senso di efficacia crea gli interessi attraverso il coinvolgimento in alcune attività e le soddisfazioni derivanti dalla conquista di mete personali; l'interesse, a sua volta, promuove l'impegno che favorisce a sua volta l'efficacia". Una meta-analisi condotta da Lent, Brown e Hackett^{lxxii} su 13 studi ha trovato un'accorrelazione media di .53 tra autoefficacia e interessi.

Come si diceva anche prima, poiché soprattutto nei giorni nostri, nella struttura occupazionale avvengono cambiamenti rapidi, le persone devono prendere decisioni occupazionali ricorrenti, invece di decidere per un'attività che poi determina il percorso occupazionale per il resto della vita. Il senso di efficacia per le varie sottoabilità coinvolte nel pensiero decisionale (raccolta d'informazioni sulle diverse occupazioni, auto-valutazione di capacità e interessi, pianificazione di corsi d'azione

coerenti per raggiungere gli obiettivi selezionati e ideazione di strategie per risolvere la moltitudine di problemi relativi alla carriera lavorativa) influisce sulla risolutezza con cui vengono compiute le scelte occupazionali e sui ripensamenti in merito alla giustezza della decisione presa^{lxxiii}.

E' chiaro che minore è il senso di autoefficacia per lo svolgimento di tali attività connesse alle decisioni di carriera, maggiore è il livello di indecisione occupazionale.

Le persone tendono a non impegnarsi nell'esplorazione delle possibili carriere e delle loro implicazioni se non hanno fiducia nelle loro capacità di prendere buone decisioni. Perciò quanto più è forte il senso di efficacia decisionale, tanto più è elevato il livello di attività esplorativa, strumentale alla scelta e all'esplorazione della carriera.

Alla luce di tutto quanto sopra esposto, vedremo, nella seconda parte di questo lavoro, quali siano le interazioni riscontrate tra lavoro e stili di vita, in particolare tra i giovani palermitani under 35.

SECONDA PARTE: STUDIO EMPIRICO

Capitolo 4. Metodologia

4.1 Presentazione della ricerca

Nei precedenti capitoli sono stati analizzati i profondi mutamenti del mondo del lavoro avvenuti nel tempo. Con un inquadramento storico si è voluto evidenziare il passaggio dal periodo taylor-fordista a quello post-fordista e post-industriale caratterizzante la nostra epoca. Ci si è chiesti quale potesse essere l'effetto di questa metamorfosi nel concetto del lavoro, passando in rassegna le opinioni di illustri studiosi riguardo al futuro del lavoro: aumentano le opportunità e il lavoro rimane sempre importante o il lavoro diminuisce e perde di centralità o ancora il lavoro diminuisce, ma si fonde con il tempo libero, diventando creativo?

Con l'avvento della New Economy abbiamo seguito il diffondersi di nuove forme di lavoro, il progressivo affermarsi del lavoro autonomo e il decadere delle classiche forme di lavoro subordinato, con gli annessi cambiamenti nella qualità della vita dei giovani lavoratori.

Lo scopo generale della ricerca, ad oggi peraltro unica nel suo genere, nel territorio palermitano, tende a rilevare se di fronte ad una diminuzione del lavoro i giovani reagiscono gestendo il tempo libero e il tempo di lavoro in modo creativo oppure se l'ipotetico aumento del tempo libero possa essere vissuto come momento più prettamente consumistico. Durante gli anni passati è stato il lavoro a colonizzare il tempo libero; negli anni futuri sarà il tempo libero a colonizzare il lavoro. Ma tutte le istituzioni che si occupano di noi - famiglia, scuola, religione - continuano a prepararci ossessivamente al lavoro, trascurando l'educazione al tempo libero, identificato nel consumo vistoso, costoso e pericoloso.

La ricerca mira a rilevare come i giovani della generazione compresa tra i 20 e i 35 anni, con diverse tipologie contrattuali, si orientino all'interno del mutato universo lavorativo.

Nel presente lavoro di tesi si è approfondita la tematica dei giovani e del mondo lavorativo che cambia, con particolare riferimento alle categorie in evoluzione dei lavoratori autonomi e dei lavoratori dipendenti. E' stata inoltre sottolineata l'influenza della tipologia di lavoro svolto nella gestione del proprio tempo, notando che con l'affermarsi del lavoro "indipendente" vanno dissolvendosi le barriere spazio temporali

tra lavoro e vita privata. A tale proposito è interessante indagare l'area riguardante la gestione del tempo libero per evidenziare delle eventuali differenze tra lavoratori autonomi e lavoratori dipendenti.

L'ipotesi di fondo è che i lavoratori dipendenti, abituati ad un tempo di lavoro etero-organizzato, con orari rigidi e una giornata lavorativa ben scandita, siano meno propensi dei lavoratori autonomi ad utilizzare il proprio tempo libero in maniera creativa. In altre parole l'autogestione del proprio tempo lavorativo dovrebbe essere correlato ad un uso attivo e maggiormente consapevole del proprio tempo libero.

Inoltre la gestione del denaro dovrebbe presentare delle differenze tra i due gruppi, soprattutto a livello di investimenti fatti o programmati. Sembra interessante anche prendere in considerazione l'area riguardante la famiglia di origine, le sue influenze sulla gestione del denaro, così come indagare se la presenza di lavoratori autonomi in famiglia sia determinante per la scelta di intraprendere una professione simile.

L'indagine che verrà di seguito mostrata si inserisce nel quadro generale della ricerca, costituirà quindi un'ulteriore "nicchia" della complessa elaborazione. La ricerca prevede la somministrazione di un questionario di tipo qualitativo, realizzato mediante il metodo "faccia a faccia".

In un secondo momento viene somministrata la scala Empowerment, indirizzando, così, l'indagine in senso quantitativo. Gli strumenti e le metodologie utilizzate in questa ricerca verranno esposte più avanti.

4.2 La ricerca

4.2.1 Il campione della ricerca

Il campione utilizzato nella ricerca è costituito da 200 soggetti, 100 lavoratori autonomi e 100 lavoratori dipendenti.

			Sesso		Totale
			maschio	femmina	
Tipologia lavorativa	Dipendente	N.casi	52	48	100
		% N.casi	52,0%	48,0%	100,0%
	Autonomo	N.casi	68	32	100
		% N.casi	68,0%	32,0%	100,0%
Totale		N.casi	120	80	200
		% N.casi	60,0%	40,0%	100,0%

Tabella 1: Sesso

Tabella 1: Sesso

Come si evidenzia in tabella n.1, i maschi costituiscono la percentuale maggiore tra i lavoratori intervistati, e precisamente il 52% dei dipendenti e il 68% degli autonomi, le femmine invece rappresentano il 48% dei dipendenti e il 32% degli autonomi.

L'età dei soggetti è compresa tra i 20 e i 35 anni. Questa fascia d'età è stata scelta in quanto si ritiene che i giovani tra i 20 e i 28 anni si trovino in un momento di transizione nella propria vita perché da poco hanno portato a termine gli studi di scuola media superiore o gli studi universitari, e si trovano, quindi, ad entrare nell'universo lavorativo. La fascia d'età che va dai 29 ai 35 anni è stata presa in considerazione perché i soggetti si troverebbero nella condizione di aver sperimentato un primo inserimento lavorativo.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Età	20-22	N.casi	12	4	16
		% N.casi	12,0%	4,0%	8,0%
	23-25	N.casi	22	12	34
		% N.casi	22,0%	12,0%	17,0%
	26-28	N.casi	22	12	34
		% N.casi	22,0%	12,0%	17,0%
	29-31	N.casi	18	26	34
		% N.casi	18,0%	26,0%	22,0%
	32-35	N.casi	26	46	72
		% N.casi	26,0%	46,0%	36,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 2: Età

Tabella 2: Età

Sia tra i lavoratori autonomi che tra i lavoratori dipendenti le percentuali con maggiore incidenza nel nostro campione sono costituite da giovani con età compresa tra i 32 e i 35 anni. Soprattutto tra gli autonomi questa percentuale è molto elevata, costituendo il 46% del gruppo campione intervistato.

La popolazione da cui è stato estratto il campione è la popolazione di giovani lavoratori e lavoratrici di età compresa fra i 20 e i 35 anni residenti a Palermo e nella sua provincia.

Risulta quindi che il 69% degli intervistati, maschi e femmine, totali risiede a Palermo; il rimanente 31% nella sua provincia.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
	Palermo	N.casi	66	72	138
		% N.casi	66,0%	72,0%	69,0%
	Provincia di Palermo	N.casi	34	28	62
		% N.casi	34,0%	28,0%	31,0%
	Totale	N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 3: Luogo di residenza dei soggetti

Tabella 3: Luogo di residenza dei soggetti

Il campionamento può essere definito di “convenienza”, in quanto il campione della ricerca è stato selezionato soprattutto nella zona di residenza del ricercatore.

I soggetti del campione sono stati poi distinti in base al titolo di studio.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Titolo di studio	medie inferiori	N.casi	8	8	16
		% N.casi	8,0%	8,0%	8,0%
	diploma	N.casi	64	66	130
		% N.casi	64,0%	66,0%	65,0%
	diploma+specializzazione	N.casi	4	2	6
		% N.casi	4,0%	2,0%	3,0%
	Laurea	N.casi	10	12	22
		% N.casi	10,0%	12,0%	11,0%
	laurea+specializzazione	N.casi	4	4	8
		% N.casi	4,0%	4,0%	4,0%
	laurea breve/scuola speciale	N.casi	10	8	18
		% N.casi	10,0%	8,0%	9,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 4: Titolo di studio

Tabella 4: Titolo di studio

Dai dati rilevati si nota che la percentuale più ampia del nostro campione possiede un diploma di scuola superiore, seguita con molto distacco da una parte di lavoratori in possesso di una laurea. A seguire troviamo lauree brevi, medie inferiori, specializzazioni post lauream e specializzazioni post-diploma. Non sembrano esserci sostanziali differenze nel grado di istruzione tra autonomi e dipendenti.

4.2.2 Le procedure

Per reclutare i lavoratori, soggetti del campione in esame, sono state contattate alcune organizzazioni, che operano sul territorio, e altre aziende pubbliche e private operanti nel locale in settori differenti, dall'edilizia ai servizi. Si è attinto inoltre, sia dalla rete amicale, che da strutture commerciali di vario tipo per raggiungere la numerosità necessaria del campione.

Il passo successivo è stato stabilire un contatto con i soggetti al fine di somministrare il questionario. Questo è avvenuto tramite colloquio telefonico o faccia a faccia per fissare appuntamenti e richiedendo espressamente ai soggetti una disponibilità di tempo di circa 2 ore.

Al momento dell'incontro, oltre all'intervista, è stata somministrata la scala dell'Empowerment.

Il setting nel quale sono state svolte le interviste è stato accuratamente scelto dall'intervistatore per creare un ambiente non rumoroso evitando qualsiasi tipo di interruzione. A tal fine l'intervistatore ha somministrato i questionari nella propria abitazione o si è recato nei luoghi di lavoro messi a disposizione dai soggetti.

La somministrazione dei questionari è avvenuta con il metodo "faccia a faccia" che permette all'intervistatore di poter stabilire un rapporto con l'interlocutore facendo in modo di dirigere l'attenzione dei soggetti sul materiale e motivarli a rispondere in maniera approfondita alle domande poste.

Questo metodo permette all'intervistatore di spiegare eventuali fraintendimenti a qualche domanda e di insistere per avere risposte più complete qualora il soggetto fornisca una risposta breve o parziale. Infine si sottolinea che tutti i questionari sono stati somministrati previa autorizzazione da parte dei soggetti.

4.2.3 Descrizione dello strumento

Lo strumento che è stato utilizzato (riportato in Appendice) consiste in un questionario semistrutturato costituito da domande aperte e chiuse. Nel questionario vi sono domande chiuse in cui il soggetto può scegliere tra più alternative di risposta (da 1 a 5 e da 1 a 13 in un solo caso). Il questionario si articola secondo le modalità qui espone.

Inizialmente viene sottoposta al soggetto una scheda in cui vengono richiesti i dati anagrafici in modo anonimo, rispettando così la legge sulla privacy; vengono richiesti l'età, il sesso il titolo di studio conseguito, il tipo di professione svolta, la città di

residenza. Oltre a questi dati si chiede al soggetto con chi vive al momento dell'intervista, con chi e dove vorrebbe vivere.

Successivamente si indaga se al momento dell'intervista il soggetto ha una relazione stabile e, nel caso di risposta positiva, il titolo di studio del partner, la sua professione e la presenza di figli.

Vengono inoltre richieste informazioni sui genitori: il loro titolo di studio, la loro professione.

Si domanda ai soggetti se hanno avuto esperienze di volontariato, in caso di risposta affermativa sul tempo impiegato in quest'attività e in che area è stato svolto.

La scheda dei dati anagrafici si conclude con la richiesta di evidenziare quale sia il reddito mensile percepito.

Il corpo del questionario si suddivide in diverse aree che comprendono domande specifiche.

Inizialmente vi sono tre domande introduttive attraverso le quali si chiede di descrivere in dettagli le attività svolte durante il lavoro, se il soggetto svolge altre attività oltre quella principale ed il numero di ore lavorative settimanali dedicate all'attività principale.

Nell'area **A**, composta da 8 domande, oggetto di indagine è "l'atteggiamento del soggetto verso l'attività lavorativa". Con la prima domanda viene quindi chiesto al soggetto che cosa desideri per il proprio futuro e quali siano i tre desideri che vorrebbe realizzare mentre con la seconda quali siano le caratteristiche del lavoro ideale. Successivamente il soggetto deve attribuire un valore al lavoro nel suo progetto di vita e che cosa venga prima e dopo il lavoro secondo la sua scala di valori.

Si chiede quali siano gli aspetti del lavoro attualmente svolto dal soggetto che lo gratificano di più e quali di meno in ordine di importanza; se ritiene che la propria attività lavorativa possa cambiare nel corso del tempo e, in caso di risposta affermativa, in che modo possa cambiare e infine se vi sia una reale volontà nel cambiare lavoro.

In questa stessa area si è interessati a sapere quanto tempo sia stato impiegato per trovare il lavoro attuale oppure, per gli autonomi, per crearlo e dargli la forma attuale e quali strategie siano state adottate.

Si richiede ai soggetti, successivamente, quale sia la loro opinione su una frase di H. Ford: “Quando lavoriamo dobbiamo lavorare. Quando giochiamo dobbiamo giocare” ovvero se vivono il tempo di lavoro scisso dal tempo libero o se esperiscono una sovrapposizione tra i due.

Infine si chiede all’intervistato se il tipo di lavoro svolto influenza la qualità della propria vita.

La seconda area d’indagine **B**, “gestione del tempo” è composta da 3 domande per l’intervista ai dipendenti e 5 per quella degli autonomi. Con la prima domanda si chiede a ciascun soggetto di descrivere la propria giornata tipo, così da rilevare se il tempo di lavoro risulta continuato o diluito nell’ arco della giornata. Successivamente si chiede all’intervistato quale sia l’attività alla quale dedicherebbe minor tempo in favore di quale altra. Ai lavoratori autonomi viene chiesto se ritengono sufficiente il tempo dedicato all’attività lavorativa rispetto agli impegni che hanno, se ci sono delle attività che deleghino ad altri e quali siano.

Infine l’ultima informazione dell’area consiste nell’opinione del soggetto rispetto alla frase: “per alcune persone il tempo è denaro”.

Nell’area **C**, con 17 domande si indaga “l’utilizzo del tempo libero”. In questo contesto sembra importante capire se l’intervistato ha una funzione attiva, passiva, o creativa - produttiva nella fruizione del tempo libero. Si intende mostrare quale sia la frequenza mensile con la quale i soggetti si dedicano alle attività negli ambiti della lettura, della cinematografia, della musica, delle mostre, dei concerti e delle conferenze. Analogamente viene richiesta la frequenza con cui si recano a cena e a pranzo fuori e se vi sia una preferenza rispetto ai ristoranti scelti.

Altra attività centrale del tempo libero è quella sportiva, per questo si chiede al soggetto se pratici abitualmente attività sportiva, e in tal caso, di che tipo e in quale luogo.

Un gruppo di domande riguardano la scelta dei programmi televisivi e la motivazione di tale scelta. Per ulteriori approfondimenti sulla gestione del tempo libero viene domandato agli intervistati quante volte vanno in vacanza, quali le mete scelte e a quali attività si dedicano durante questo periodo dell'anno; infine quale sia la loro vacanza ideale o il loro "viaggio nel cassetto".

Sempre in questa area viene ripresa una domanda posta nella scheda dei dati anagrafici, ossia se attualmente i soggetti svolgono attività di volontariato, e se facciano parte di un'associazione, ed eventualmente, quale attività viene svolta dal tale associazione.

Viene chiesto al soggetto se il denaro abbia un ruolo rilevante nell'organizzazione del tempo libero e quale sia la funzione che esso svolge. In seguito si richiede a ciascun intervistato di esporre la propria idea su quali possano essere le attività che si svilupperanno nel prossimo futuro per le giovani generazioni.

Con l'ultima domanda dell'area, dopo aver chiarito cosa si intenda per ozio, ossia come momento per dedicarsi all'attività intellettuale, alla contemplazione e agli aspetti non concreti della vita, si vuole indagare se per i soggetti l'ozio è vissuto come momento creativo.

Nell'area **D**, si cerca di capire, attraverso 15 domande, la gestione del denaro da parte del soggetto intervistato. Inizialmente si chiede che cosa associ alla parola denaro, poi, entrando nello specifico del rapporto tra lavoro e denaro, si chiede al lavoratore autonomo quanto tempo passi tra la prestazione professionale e il pagamento e, qualora quest'ultimo non sia immediato, quanto ciò possa influire sulla sua gestione finanziaria. Con la domanda successiva si indaga se il soggetto ritiene che la propria attività lavorativa gli permetta di fare progetti a lunga scadenza o investimenti che si protraggono nel tempo.

Sulle abitudini nell'impiego del denaro vertono ulteriori domande: se i soggetti valutino positivamente la possibilità di investire il proprio denaro, e se sì in che modo; se in ogni caso riescano a risparmiare in vista di eventi imprevisti, se abbiano mai pensato di costruire una pensione integrativa e infine se programmino gli acquisti o comprino all'occorrenza e attraverso quale forma di pagamento.

Spostandosi verso l'area del desiderio ci si informa sul modo in cui i soggetti utilizzerebbero due milioni di euro e su quanto il denaro costituisca fonte di preoccupazione.

Tornando al rapporto denaro – lavoro ci interessa se il soggetto ritiene adeguato il rapporto tempo impiegato nell'attività lavorativa e denaro ricavato e analogamente tra tempo lavorativo e soddisfazione ottenuta.

Le ultime due domande si incentrano sulla percezione del debito da parte del soggetto e quindi se negli ultimi tempi si sia trovato nella condizione di contrarre debiti, e sul legame che il soggetto pensa che ci sia tra l'eventuale paghetta percepita dai genitori e la sua attuale capacità di gestione del denaro.

Nell'area successiva **E**, "atteggiamenti e valori trasmessi dalla famiglia circa il lavoro". In quest'area si indaga quale sia l'atteggiamento dalla propria famiglia verso la condizione attuale del soggetto; quali le somiglianze e le differenze tra il soggetto e la sua famiglia circa il significato che attribuiscono al lavoro, al fine di rilevare se persiste una certa continuità tra i valori dell'intervistato e la sua famiglia.

Viene inoltre richiesto quale sia stata la percezione trasmessa dalla sua famiglia circa l'ambiente esterno e se la famiglia abbia influenzato la scelta della sua carriera scolastica. Ai lavoratori autonomi si chiede se all'interno della rete amicale o dei parenti ci siano altri lavoratori autonomi che abbiano influito in qualche modo sulla loro scelta lavorativa. Le ultime due domande cercano di portare l'intervistatore a rilevare il tipo di rapporto instauratosi tra il soggetto e la sua famiglia di origine al fine di rilevare quali siano le rispettive aspettative per il futuro. Oltre al questionario descritto è stata somministrata in sequenza la scala dell'Empowerment (riportata in Appendice).

La scala Empowerment è nata nel 1994 da una collaborazione tra Francescato e Rappaport, quest'ultimo ha presentato un suo strumento in via di sperimentazione di una scala precedentemente validata nel 1988.

In seguito lo strumento è stato quindi tradotto e riadattato alla cultura italiana. La scala finale utilizzata in questa ricerca è composta da 19 affermazioni, presentate secondo una successione casuale. La scala si presenta in formato Likert. Per ciascuno

dei 19 item sono previste 6 alternative di risposta, disposte scalarmente, tre per i diversi gradi di accordo e tre per i diversi gradi di disaccordo, con l'esclusione della tendenza centrale di indifferenza.

In questa ricerca verranno effettuati il test del chi-quadro, dove sia possibile rispettando i limiti di applicabilità, semplici incroci di frequenze e l'analisi della varianza per la scala Empowerment.

Le aree oggetto di esame sono: l'area A "atteggiamento verso l'attività lavorativa"; l'area B "gestione del tempo"; l'area C "utilizzo del tempo libero"; l'area D "gestione del denaro", l'area E "atteggiamenti e valori trasmessi dalla famiglia circa il lavoro".

4.2.4 Strumenti di analisi dei dati

Per analizzare i dati sono stati utilizzati: l'analisi del contenuto, il computo delle frequenze, il test del Chi-quadro e l'analisi della varianza.

Analisi del contenuto

Le variabili ottenute dall'intervista sono state analizzate in un primo momento tramite l'analisi del contenuto che consiste "nell'individuazione del messaggio di simboli o idee chiave e nella loro classificazione in categorie in base al loro significato; e successivamente nel calcolo delle frequenze dei simboli di ciascuna categoria nell'insieme dei messaggi opportunamente selezionati e presi in considerazione nella ricerca.

Le risposte ad ogni singola domanda dell'intervista sono state analizzate per individuare delle unità di classificazione intese come parole o "temi". Per codificare le risposte è stata attribuito a ciascuna di esse un valore numerico.

Computo delle frequenze

Dopo aver effettuato l'analisi del contenuto sulle risposte al questionario semistrutturato, con successiva elaborazione di una griglia, si sono passate le categorie ottenute per ogni singola variabile, da Excel all'interno del programma SPSS.

Utilizzando quest'ultimo programma è stato possibile rilevare il computo delle frequenze per ogni categoria di risposta, quindi per ogni variabile presa in considerazione.

Per frequenza si intende: “il numero delle volte in cui si verifica un determinato evento in un gruppo di altri eventi”.

Test del Chi-quadro (X^2)

Il test del Chi-quadro può essere utilizzato nel momento in cui “il ricercatore è interessato a verificare ipotesi sulla distribuzione della popolazione, basandosi sulla forma della distribuzione del campione”.

Il test del X^2 consiste nel confrontare due tipi di frequenze: le frequenze osservate ottenute dalla prova sperimentale e le frequenze attese, e quindi stabilire se tra esse vi è una differenza statisticamente significativa in base all'ipotesi formulata.

Analisi della varianza

Il termine Analisi della varianza, pur riferendosi in realtà ad un'analisi di medie, deriva dal fatto che tale tecnica si basa sulla scomposizione della variabilità Totale dei dati del problema. Tale variabilità è da una parte dovuta alla variabile indipendente e dall'altra a tutte le variabili non controllate. L'analisi della varianza risponde alla domanda: la variabilità tra i gruppi between è sufficientemente diversa dalla variabilità all'interno dei gruppi within da poter considerare significativamente diverse le medie di due o più gruppi?

Quando l'ipotesi nulla è vera (cioè non ci sono differenze significative tra le medie ovvero un trattamento non produce effetti) la variabilità tra i gruppi e quella entro i gruppi devono essere molto simili poiché ambedue comprendono solo variabilità d'errore. Quando l'ipotesi nulla è falsa (cioè ci sono differenze significative tra le medie e quindi il trattamento ha prodotto qualche effetto) la variabilità tra i gruppi sarà maggiore di quella entro i gruppi.

L'analisi della varianza si basa perciò sulla scomposizione della variabilità tra i dati e sul successivo confronto tra le varianze mediante il test statistico F di Fisher di cui è nota la distribuzione campionaria.

Per poter rifiutare l'ipotesi nulla ed accettare l'ipotesi alternativa, il rapporto tra la varianza tra i gruppi e la varianza entro i gruppi deve essere significativo: il valore di F calcolato deve essere superiore al valore critico di F fornito dalle tavole della distribuzione campionaria in corrispondenza dei gradi di libertà delle due varianze e per un prefissato livello di significatività.

L'ANOVA è stata utilizzata in tale ricerca per confrontare le medie dell'empowerment ottenute dai due gruppi di soggetti lavoratori autonomi e dipendenti. E' stata quindi utilizzata come variabile indipendente la tipologia lavorativa e come variabile dipendente il grado di empowerment ottenuto dai soggetti, che risulta essere la media di tre sottoscale: leadership, impegno politico-sociale e autoefficacia.

Successivamente è stata usata l'ANOVA anche per queste tre sottoscale mantenendo come variabile indipendente la tipologia lavorativa.

Nelle tabelle di seguito riportate verranno esplicitate le frequenze e le percentuali distinte per tipologia lavorativa, le frequenze totali e le percentuali della media ponderata.

4.2.5 Obiettivi ed ipotesi della ricerca

Obiettivo generale

L'obiettivo della ricerca è quello di fornire un quadro generale dei due gruppi oggetto di indagine: lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi. La ricerca, infatti mira ad indagare non solo la relazione che sussiste tra le nuove generazioni e il mercato del lavoro, ma anche i diversi ambiti, come l'atteggiamento nei confronti del lavoro, la gestione del tempo, l'utilizzo del tempo libero, la gestione del denaro, i vissuti e le influenze della famiglia di origine nella scelta lavorativa, al fine di fornire un quadro generale e al contempo specifico di quali siano le caratteristiche che determinano la qualità della vita delle nuove generazioni che si trovano da poco introdotte nel mondo del lavoro.

Sub Obiettivi

Verificare se il lavoro influenza la qualità della vita dei soggetti appartenenti ai due gruppi d'indagine ed eventualmente con quali modalità.

Rilevare se di fronte ad una diminuzione del lavoro i giovani reagiscono gestendo il tempo libero e il tempo di lavoro in modo creativo oppure se l'ipotetico aumento del tempo libero possa essere vissuto come momento più prettamente consumistico.

Verificare se aumentando le opportunità, il lavoro rimane sempre importante o il lavoro diminuisce e perde di centralità o ancora il lavoro diminuisce, ma si fonde con il tempo libero, diventando creativo.

Capire se ci sono differenze nella gestione del denaro soprattutto a livello di investimenti fatti o programmati.

In relazione all'area riguardante la famiglia di origine, sarebbe interessante capire se ci sono influenze sulla gestione del denaro, sulla scelta lavorativa intrapresa in relazione alla professione svolta dai propri genitori, così come verificare se la presenza di lavoratori autonomi in famiglia sia stata determinante per la scelta di intraprendere una professione simile.

Partendo da questi obiettivi di base, si sono formulate le seguenti ipotesi.

Area A: Atteggiamento verso l'attività lavorativa

Ipotesi Generale

Si ipotizza che i lavoratori autonomi diano molta importanza alla possibilità di gestire il proprio tempo lavorativo presentando dei confini meno marcati tra sfera della vita privata e sfera della vita lavorativa.

Sub Ipotesi

Si ipotizza:

che la possibilità di cambiare lavoro nel corso della vita prescindano dalla tipologia lavorativa;

che la disponibilità effettiva al cambiamento di lavoro non venga influenzata dalla tipologia lavorativa;

che non ci sia differenza tra gli autonomi sulla commistione tra lavoro e vita privata rispetto ai lavoratori dipendenti;

che il lavoro autonomo ed il lavoro dipendente influenzino in misura uniforme la qualità della vita dei lavoratori appartenenti ai due gruppi.

Area B: Gestione del tempo

Ipotesi Generale

Si ipotizza che ci sia una migliore gestione del tempo da parte degli autonomi in termini di organizzazione delle attività svolte durante la giornata.

Sub Ipotesi

Si ipotizza:

che la tipologia lavorativa non influenzi l'organizzazione e le modalità di svolgimento del lavoro nei due gruppi;

che l'associazione tempo-denaro non venga influenzata dall'essere lavoratore autonomo o dipendente.

Area C: Utilizzo del tempo libero

Ipotesi generale

Si ipotizza che i lavoratori autonomi, essendo abituati a gestire il proprio tempo di lavoro, dovrebbero presentare una gestione più creativa anche del proprio tempo libero ed essere maggiormente coinvolti in attività stimolanti fuori dall'orario di lavoro.

Sub Ipotesi

Si ipotizza:

che le attività svolte nel tempo libero non sono influenzate dall'appartenenza ai due gruppi;

che l'essere lavoratore autonomo o dipendente non influenzi la quantità di riviste e libri letti;

che l'essere lavoratore autonomo o dipendente non influenzi la pratica di suonare uno strumento;

che l'essere lavoratore autonomo o dipendente non influenzi la pratica di consumare pranzi fuori casa;

che l'essere lavoratore autonomo o dipendente non influenzi la pratica abituale di attività sportive;

che l'essere lavoratore autonomo o dipendente non influenzi il luogo dove praticare tale attività sportiva;

che l'essere lavoratore autonomo o dipendente non influenzi lo svolgimento di attività di volontariato e la partecipazione ad associazioni;

che l'essere lavoratore autonomo o dipendente non influenzi il ruolo che il denaro ha nell'organizzazione del tempo libero;

che l'essere lavoratore autonomo o dipendente non influenzi il ruolo che il denaro ha nel tempo libero;

che l'essere lavoratore autonomo o dipendente non influenzi il concetto dell'ozio come momento creativo.

Area D: Gestione del denaro

Ipotesi Generale

Si ipotizza che l'essere soggetti a minori sicurezze economiche rispetto ai dipendenti dovrebbe motivare i lavoratori autonomi ad una gestione del denaro più lungimirante e attenta.

Sub Ipotesi

Si ipotizza:

che l'essere lavoratore autonomo o dipendente non influenzi l'idea che l'attività lavorativa possa permettere di fare progetti a lunga scadenza;

che l'essere lavoratore autonomo o dipendente non influenzi la percezione negativa e quindi l'impossibilità di fare progetti a lunga scadenza;

che l'essere lavoratore autonomo o dipendente non influenzi la convinzione di investire il denaro nè di risparmiarlo in vista di eventi imprevisti;

che l'essere lavoratore autonomo o dipendente non influenzi l'idea di crearsi una pensione integrativa, di fare acquisti programmati o fatti all'occorrenza nè tantomeno le forme di pagamento utilizzate;

che l'essere lavoratore autonomo o dipendente non influenzi la percezione che il denaro sia fonte di preoccupazione, nè l'adeguatezza del rapporto tempo speso e denaro ricavato, ne il rapporto tra tempo impiegato e soddisfazione ricavata;

che l'essere lavoratore autonomo o dipendente non abbia influenzato la contrazione di debiti, ne tantomeno il modo attuale di gestire il denaro;

che non ci sia stata una correlazione tra l'aver avuto una paghetta da giovani e l'essere lavoratore autonomo o dipendente;

che l'essere lavoratore autonomo o dipendente non abbia influenzato la contrazione dei debiti finalizzati ad uno scopo.

Area E: Atteggiamenti e valori trasmessi dalla famiglia circa il lavoro

Ipotesi Generale

Si ipotizza che la professione svolta dai propri genitori possa influenzare il percorso lavorativo intrapreso, così come gli atteggiamenti trasmessi e la percezione del mondo mediata dall'educazione familiare abbiano un peso importante nella scelta lavorativa.

Sub Ipotesi

Si ipotizza:

che l'essere lavoratore autonomo o dipendente non influenzi l'atteggiamento percepito della propria famiglia nei confronti della situazione lavorativa attuale, nè la percezione che la famiglia abbia influenzato le scelte scolastiche;

che l'essere lavoratore autonomo o dipendente non influenzi le aspettative nei confronti della propria famiglia.

Capitolo 5: Analisi dei dati e dei risultati

5.1 Analisi e commento dei dati

Nella prima sezione dell'intervista si richiedono i dati anagrafici. All'inizio del presente capitolo abbiamo analizzato le prime variabili, quali tipologia lavorativa (tabella1), età (tabella 2), il luogo di residenza dei soggetti (tabella 3), il titolo di studio conseguito (tabella 4). Qui di seguito si analizzano altre variabili che fanno parte di questa prima sezione.

Sia ai giovani lavoratori autonomi che ai dipendenti viene chiesto con chi vivono al momento dell'intervista.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Con chi vive attualmente	genitori	N.casi	52	38	90
		% N.casi	52,0%	38,0%	45,0%
	coniuge	N.casi	10	24	34
		% N.casi	10,0%	24,0%	17,0%
	solo	N.casi	16	14	30
		% N.casi	16,0%	14,0%	15,0%
	convive	N.casi	12	12	24
		% N.casi	12,0%	12,0%	12,0%
	amici	N.casi	10	6	16
		% N.casi	10,0%	6,0%	8,0%
	fratello/sorella	N.casi		6	6
		% N.casi		6,0%	3,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 5: Con chi vive

Dall'analisi si evidenzia che la percentuale più ampia del nostro campione vive ancora con i propri genitori; una percentuale doppia di autonomi rispetto ai dipendenti risulta sposata e convivente col coniuge; il 15% degli intervistati dichiara di

vivere da solo; poi a scendere troviamo lavoratori che vivono con il partner, con amici e con fratelli e sorelle.

Viene poi indagato dove i soggetti intervistati vorrebbero vivere.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Dove vorrebbe vivere	città attuale	N.casi	54	64	118
		% N.casi	54,0%	64,0%	59,0%
	altra città italiana	N.casi	22	18	40
		% N.casi	22,0%	18,0%	20,0%
	città di origine	N.casi	2		2
		% N.casi	2,0%		1,0%
	altro continente	N.casi	10	8	18
		% N.casi	10,0%	8,0%	9,0%
	altra nazione	N.casi		4	4
		% N.casi		4,0%	2,0%
	campagna	N.casi	12	6	18
		% N.casi	12,0%	6,0%	9,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 6: Dove vorrebbe vivere

Alla variabile esposta in tabella n.6 la maggior parte dei lavoratori ha dichiarato di voler vivere nella città dove vive attualmente; a questi segue una buona fetta del campione che dichiara di voler vivere in un'altra città italiana.

Viene chiesto al soggetto con chi vorrebbe vivere.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Con chi vorrebbe Vivere	genitori	N.casi	4	10	14
		%N.casi	4,0%	10,0%	7,0%
	coniuge	N.casi	12	32	44
		%N.casi	12,0%	32,0%	22,0%
	solo	N.casi	48	26	74
		%N.casi	48,0%	26,0%	37,0%
	partner	N.casi	36	30	66
		%N.casi	36,0%	30,0%	33,0%
	amici	N.casi		2	2
		%N.casi		2,0%	1,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 7: Con chi vorrebbe vivere

Dalla variabile in tabella n.7 si rileva che la maggior parte dei lavoratori intervistati vorrebbero vivere da soli. Notiamo che, mentre per i lavoratori autonomi questa scelta risulta in assoluto la preferita, tra i dipendenti la percentuale più alta è costituita da quanti vorrebbero vivere con il proprio coniuge.

La variabile successiva mira a rilevare se i soggetti al momento dell'intervista hanno una relazione stabile.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Attualmente ha una relazione stabile?	si	N.casi	56	68	124
		%N.casi	56,0%	68,0%	62,0%
	no	N.casi	44	32	76
		%N.casi	44,0%	32,0%	38,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 8: Relazione stabile

Dall'analisi si rileva che la maggior parte dei soggetti, sia tra gli autonomi che tra i dipendenti, ha al momento dell'intervista una relazione sentimentale stabile.

Viene successivamente indagato il titolo di studio del partner dei soggetti intervistati che hanno dichiarato di avere una relazione stabile al momento dell'intervista.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Titolo di studio partner	medie inf.	N.casi	12	12	24
		%N.casi	20,7%	17,6%	19,0%
	diploma	N.casi	40	36	76
		%N.casi	69,0%	52,9%	60,3%
	diploma+ Specializzazione	N.casi	2	2	4
		%N.casi	3,4%	2,9%	3,2%
	Laurea	N.casi	4	16	20
		%N.casi	6,9%	23,5%	15,9%
	Laurea brev e/scuola speciale	N.casi		2	2
		%N.casi		2,9%	1,6%
Totale		N.casi	58	68	126
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 9: Titolo di studio del partner

La tabella n.9 evidenzia una risposta da parte di 58 dipendenti e 68 autonomi. Anche in questo caso le percentuali maggiori sono rappresentate dai diplomati. A

seguire in ordine decrescente abbiamo per gli autonomi dei partner laureati, mentre per i dipendenti partner che hanno conseguito la licenza di scuola media inferiore.

La variabile successiva mira a rilevare la professione svolta dal partner:

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Professione Partner	produzione	N.casi	4		4
		%N.casi	6,9%		3,2%
	organizzazione	N.casi		2	2
		%N.casi		2,9%	1,6%
	installazione	N.casi	6		6
		%N.casi	10,3%		4,8%
	vendita	N.casi		8	8
		%N.casi		11,8%	6,3%
	servizi	N.casi	28	34	62
		%N.casi	48,3%	50,0%	49,2%
	inoccupato	N.casi	4	14	18
		%N.casi	6,9%	20,6%	14,3%
	Studente	N.casi	14	10	24
		%N.casi	24,1%	14,7%	19,0%
	militare	N.casi	2		2
		%N.casi	3,4%		1,6%
Totale		N.casi	58	68	126
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 10: Professione del partner

Si rileva che all'incirca la metà ha un partner occupato nei servizi; troviamo poi per i dipendenti partner studenti e per gli autonomi partner inoccupati. Si indaga poi se i soggetti intervistati hanno dei figli. Dall'analisi si ricava che la maggior parte (88%) dei

giovani lavoratori non ha figli; l'8% equamente distribuito tra le due tipologie ha un figlio; solo 8 autonomi hanno due figli.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
N.figli	nessuno	N.casi	92	84	176
		%			
		N.casi	92,0%	84,0%	88,0%
	1	N.casi	8	8	16
		%			
		N.casi	8,0%	8,0%	8,0%
	2	N.casi		8	8
		%			
		N.casi		8,0%	4,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%			
		N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 11: numero di figli

Si analizza il titolo di studio del padre dei soggetti intervistati:

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Titolo studio padre	Elementari	N.casi	16	28	44
		%N.casi	16,0%	28,0%	22,0%
	media. inferiore	N.casi	44	40	84
		%N.casi	44,0%	40,0%	42,0%
	Diploma	N.casi	28	20	48
		%N.casi	28,0%	20,0%	24,0%
	diploma+specializzazione	N.casi	2		2
		%N.casi	2,0%		1,0%
	Laurea	N.casi	10	8	18
		%N.casi	10,0%	8,0%	9,0%
	laurea breve/scuola spec.	N.casi		4	4
		%N.casi		4,0%	2,0%
	Totale	N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 12: Titolo di studio del padre

Nella tabella n.12 si rileva che la percentuale maggiore di padri possiede la licenza di scuola media inferiore, seguiti in ordine decrescente dalla stessa percentuale di padri di dipendenti in possesso di diploma e padri di autonomi che hanno interrotto gli studi al termine delle scuole elementari.

Successivamente si analizza il titolo di studio della madre degli intervistati.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Titolo studio madre	elementari	N.casi	26	20	46
		% N.casi	26,0%	20,0%	23,0%
	media inferiore	N.casi	32	38	70
		% N.casi	32,0%	38,0%	35,0%
	diploma	N.casi	38	34	72
		% N.casi	38,0%	34,0%	36,0%
	laurea	N.casi	4	6	10
		% N.casi	4,0%	6,0%	5,0%
	laurea breve/scuola speciali	N.casi		2	2
		% N.casi		2,0%	1,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 13: Titolo di studio della madre

Nella tabella n.13 dall'analisi dei dati si rileva che una buona percentuale delle madri è in possesso di diploma, seguita da un'altra buona fetta con licenza media inferiore. Sembra dunque che ci sia un maggior livello di istruzione tra le madri rispetto ai padri.

Si indaga la professione svolta dai genitori:

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Auto nomo	
Professione del padre	gestione	N.casi	2	2	4
		% N.casi	2,0%	2,0%	2,0%
	produzione	N.casi	2	6	8
		% N.casi	2,0%	6,0%	4,0%
	organizza zione	N.casi	2	2	4
		% N.casi	2,0%	2,0%	2,0%
	installa zione	N.casi	4	2	6
		% N.casi	4,0%	2,0%	3,0%
	v endita	N.casi	10	10	20
		% N.casi	10,0%	10,0%	10,0%
	serv izi	N.casi	34	32	66
		% N.casi	34,0%	32,0%	33,0%
	in pensione	N.casi	38	38	76
		% N.casi	38,0%	38,0%	38,0%
	non so	N.casi	2		2
		% N.casi	2,0%		1,0%
	disoccupato	N.casi	2		2
		% N.casi	2,0%		1,0%
	deceduto	N.casi	4	8	12
		% N.casi	4,0%	8,0%	6,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 14: Professione del padre

La maggior parte dei padri dei lavoratori intervistati si trova al momento attuale in pensione, seguiti da padri occupati nei servizi e nel commercio.

Viene indagata la professione svolta dalla madre.

			Tipologia lavorativa		Totale	
			Dipendente	Autonomo		
Professione della madre	produzione	N.casi	2	4	6	
		%N.casi	2,0%	4,0%	3,0%	
	vendita	N.casi	2	14	16	
		%N.casi	2,0%	14,0%	8,0%	
	servizi	N.casi	30	30	60	
		%N.casi	30,0%	30,0%	30,0%	
	casalinga	N.casi	34	32	66	
		%N.casi	34,0%	32,0%	33,0%	
	in pensione	N.casi	28	18	46	
		%N.casi	28,0%	18,0%	23,0%	
	Disoccupata	N.casi	2		2	
		%N.casi	2,0%		1,0%	
	deceduta	N.casi	2	2	4	
		%N.casi	2,0%	2,0%	2,0%	
Totale		N.casi	100	100	200	
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%	

Tabella 15: Professione della madre

Dalla tabella n. 15 notiamo che una consistente percentuale di madri ha mansioni di casalinga, seguita da un 30% di madri che ha trovato impiego nel settore dei servizi. Si indaga se i soggetti intervistati hanno svolto in passato attività di volontariato.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Esperienze di volontariato	si	N.casi	40	22	62
		%N.casi	40,0%	22,0%	31,0%
	no	N.casi	60	78	138
		%N.casi	60,0%	78,0%	69,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 16: Attività di volontariato

Si rileva che la stragrande maggioranza dei lavoratori intervistati non ha fatto esperienze di volontariato. Il X^2 calcolato sulle frequenze non risulta significativo: $X^2(1, N= 200) = 3.787$; $p > .05$. Pertanto verrà accettata l'ipotesi nulla e quindi le frequenze delle risposte risultano equidistribuite. Tra i due gruppi intervistati riscontriamo un'incidenza leggermente maggiore di dipendenti con esperienze di questo tipo. Ai soggetti che hanno risposto affermativamente alla precedente domanda viene chiesto il settore nel quale hanno svolto l'attività di volontariato.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Settore volontariato	sociale-laico	N.casi	22	14	36
		%N.casi	55,0%	63,6%	58,1%
	sociale-religioso	N.casi	10	2	12
		%N.casi	25,0%	9,1%	19,4%
	ambientale	N.casi	2	4	6
		%N.casi	5,0%	18,2%	9,7%
	protezione civile	N.casi	2		2
		%N.casi	5,0%		3,2%
	sanitario	N.casi	4	2	6
		%N.casi	10,0%	9,1%	9,7%
Totale		N.casi	40	22	62
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 17: Settore di volontariat

Nella tabella su esposta n. 17 si evidenzia una frequenza di risposta di 40 dipendenti e 22 autonomi. La maggior parte di quanti hanno fatto esperienza di volontariato afferma di essersi impegnato nel settore sociale-laico. Si analizza il reddito mensile dei soggetti. Dall'analisi si rileva che la percentuale più rappresentata sia di dipendenti che di autonomi ha un reddito mensile compreso tra 500 e 1000€, segue una percentuale con reddito mensile tra 1000 e 1500€, da notare che per i redditi superiori a 1500€ l'unica tipologia lavorativa è costituita dagli autonomi.

			Tipologia lavorativa		Totale	
			Dipendente	Autonomo		
Reddito mensile	meno di 500 €	N.casi	12	14	26	
		%N.casi	12,0%	14,3%	13,1%	
	tra 500 e 1000 €	N.casi	56	40	96	
		%N.casi	56,0%	40,8%	48,5%	
	tra 1000 e 1500 €	N.casi	32	24	56	
		%N.casi	32,0%	24,5%	28,3%	
	tra 1500 e 2000 €	N.casi		10	10	
		%N.casi		10,2%	5,1%	
	tra 2000 e 2500 €	N.casi		4	4	
		%N.casi		4,1%	2,0%	
	tra 2500 e 3000 €	N.casi		4	4	
		%N.casi		4,1%	2,0%	
	tra 4000 e 4500 €	N.casi		2	2	
		%N.casi		2,0%	1,0%	
	Oltre 5000 €	N.casi		2	2	
		%N.casi		2,0%	1,0%	
	Totale		N.casi	100	100	200
			%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 18: Reddito mensile

Nelle domande introduttive dell'intervista, si indaga il tipo di attività svolta

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
attività svolte durante il lavoro	Gestione	N.casi	4	14	18
		%N.casi	4,0%	14,0%	9,0%
	produzione	N.casi		14	14
		%N.casi		14,0%	7,0%
	organizzazione	N.casi	2		2
		%N.casi	2,0%		1,0%
	installazione	N.casi	6		6
		%N.casi	6,0%		3,0%
	vendita	N.casi	28	30	58
		%N.casi	28,0%	30,0%	29,0%
	servizi	N.casi	60	42	102
		%N.casi	60,0%	42,0%	51,0%
Totale		N .casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 19: Attività svolte durante il lavoro

Dalla tabella n. 19 rileviamo che le percentuali più ampie di lavoratori autonomi e dipendenti sono impegnate nel settore dei servizi, seguite dal settore vendita. Nella stessa sezione di domande si indaga se i soggetti svolgono attività secondarie.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Svolge altre attività lavorative?	si	N.casi	22	26	48
		%N.casi	22,0%	26,0%	24,0%
	no	N.casi	78	74	152
		%N.casi	78,0%	74,0%	76,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 20: Altre attività lavorative

Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella n. 20 non risulta significativo: $X^2(1, N= 200) = .219$; $p > .05$. Pertanto verrà accettata l'ipotesi nulla e quindi le frequenze delle risposte risultano equidistribuite. Dalla mera osservazione delle frequenze in tabella non si rilevano infatti grandi differenze tra lavoratori autonomi e dipendenti.

Viene inoltre indagato il numero delle ore settimanali dedicate all'attività lavorativa.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
ore settimanali dedicate all'attività lavorativa	20-24	N.casi	16	4	20
		% N.casi	16,0%	4,0%	10,0%
	25-29	N.casi	6		6
		% N.casi	6,0%		3,0%
	30-34	N.casi	2	2	4
		% N.casi	2,0%	2,0%	2,0%
	35-39	N.casi	38	2	40
		% N.casi	38,0%	2,0%	20,0%
	40-44	N.casi	14	18	32
		% N.casi	14,0%	18,0%	16,0%
	45-49	N.casi	14	20	34
		% N.casi	14,0%	20,0%	17,0%
	50-54	N.casi	4	10	14
		% N.casi	4,0%	10,0%	7,0%
	55-59	N.casi	2	8	10
		% N.casi	2,0%	8,0%	5,0%
	Più di 60	N.casi	4	36	40
		% N.casi	4,0%	36,0%	20,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 21: Ore dedicate all'attività lavorativa

Dalla tabella n. 21 si evince un dato molto importante. Mentre la percentuale maggiore tra i dipendenti lavora in media dalle 36 alle 39 ore a settimana, la maggior parte dei lavoratori autonomi lavora per più di 60 ore a settimana. Il X^2 calcolato sulle frequenze risulta significativo: $X^2(8, N=200) = 39.465$; $p < .05$. Pertanto non può essere accettata l'ipotesi nulla: tra autonomi e dipendenti esiste una significativa differenza nel numero di ore lavorative settimanali.

COMMENTO AI DATI ANAGRAFICI RILEVATI

Il dato più significativo che emerge dall'analisi delle prime domande riguarda il numero di ore lavorative svolte durante la settimana. Si rileva una differenza significativa tra autonomi e dipendenti in tal senso e questo dato sarà da tenere in considerazione nell'analisi della gestione del tempo libero.

Emerge anche una differenza tra autonomi e dipendenti per quanto riguarda l'età dei soggetti intervistati. In media gli autonomi hanno qualche anno in più e ciò contribuisce anche a far luce sulla maggiore incidenza tra gli autonomi di soggetti sposati e con figli. Non sono state riscontrate differenze significative tra i due gruppi per quel che riguarda il grado di istruzione dei soggetti intervistati, il grado di istruzione dei genitori, del partner e la loro professione. Nessuna differenza neanche per quel che riguarda le esperienze di volontariato o lo svolgimento di altre attività lavorative oltre la prima.

A) Atteggiamenti verso l'attività lavorativa

Quelli che seguono sono i risultati delle risposte date dai soggetti alle domande della prima area dell'intervista. L'Area A indaga l'atteggiamento degli intervistati verso l'attività lavorativa.

Nella prima domanda si indaga il desiderio maggiore che i soggetti vorrebbero realizzare nel futuro. Come si vede dalla tabella seguente, sia per gli autonomi che per i dipendenti intervistati la famiglia costituisce il più importante desiderio da realizzare nel proprio futuro. Tra i lavoratori autonomi la stessa percentuale che ha indicato la famiglia aspira ad un maggiore guadagno e a continuare il lavoro che svolge tuttora. Tra i dipendenti segue alla famiglia il desiderio di un maggiore guadagno e di salute e serenità.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Desiderio che vorrebbe realizzare per il futuro	attinenza studio/lavoro	N.casi	6	4	10
		% N.casi	6,0%	4,0%	5,0%
	carriera	N.casi	8	8	16
		% N.casi	8,0%	8,0%	8,0%
	famiglia	N.casi	20	18	38
		% N.casi	20,0%	18,0%	19,0%
	gratificazione personale	N.casi	6	4	10
		% N.casi	6,0%	4,0%	5,0%
	lavoro stabile	N.casi	8	8	16
		% N.casi	8,0%	8,0%	8,0%
	cambiare lavoro	N.casi	8	2	10
		% N.casi	8,0%	2,0%	5,0%
	maggiore guadagno	N.casi	14	18	32
		% N.casi	14,0%	18,0%	16,0%
	maggiori comp.in un settore	N.casi	4	2	6
		% N.casi	4,0%	2,0%	3,0%
	continuare questo lavoro	N.casi	4	18	22
		% N.casi	4,0%	18,0%	11,0%
	Andare via di casa/cambiare casa	N.casi	8	6	14
		% N.casi	8,0%	6,0%	7,0%
	Serenità-salute	N.casi	12	10	22
		% N.casi	12,0%	10,0%	11,0%
	Viaggiare/andare all'estero	N.casi	2	2	4
		% N.casi	2,0%	2,0%	2,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 22 : Desiderio che vorrebbe realizzare per il futuro

La domanda successiva mira ad indagare le caratteristiche di quello che gli intervistati considerano il loro lavoro ideale.

Attinenza studio/lavoro			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Caratteristiche del lavoro ideale	carriera	N.casi	10	2	12
		%N.casi	10,0%	2,0%	6,0%
	lavoro autonomo	N.casi		2	2
		%N.casi		2,0%	1,0%
	lavoro stabile/tutelato	N.casi	12	30	32
		%N.casi	12,0%	30,0%	21,0%
	guadagno	N.casi	4	2	6
		%N.casi	4,0%	2,0%	3,0%
	gestione tempo/flessibile	N.casi	2	2	4
		%N.casi	2,0%	2,0%	2,0%
	Ambiente piacevole e comunicativo	N.casi	8	4	12
		%N.casi	8,0%	4,0%	6,0%
	Gratificazione personale/professionale	N.casi	4	4	8
		%N.casi	4,0%	4,0%	4,0%
	Che mi permetta di stare a contatto con la gente	N.casi	34	18	52
		%N.casi	34,0%	18,0%	26,0%
	Creativo	N.casi	12	10	22
		%N.casi	12,0%	10,0%	11,0%
	Che abbia valenza ideologico-sociale	N.casi	2	4	6
		%N.casi	2,0%	4,0%	3,0%
	Non ci sono particolari caratteristiche	N.casi	6		6
		%N.casi	6,0%		3,0%
Totale		N.casi	6	22	28
		%N.casi	6,0%	22,0%	14,0%
		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 23: Caratteristiche del lavoro ideale

Dall'analisi si rileva che la percentuale più nutrita tra i dipendenti individua nella gratificazione personale e professionale la caratteristica più importante del lavoro

ideale. Tra gli autonomi la caratteristica ritenuta fondamentale per un lavoro ideale è proprio l'autonomia lavorativa.

Si chiede ai soggetti quale valore attribuiscono al lavoro da 1 a 10, dove 10 rappresenta il valore di importanza assoluta.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
valore dato al lavoro	tre	N.casi	2		2
		% N.casi	2,0%		1,0%
	quattro	N.casi	6	6	12
		% N.casi	6,0%	6,0%	6,0%
	cinque	N.casi	14	4	18
		% N.casi	14,0%	4,0%	9,0%
	sei	N.casi	8	16	24
		% N.casi	8,0%	16,0%	12,0%
	sette	N.casi	24	28	52
		% N.casi	24,0%	28,0%	26,0%
	otto	N.casi	26	24	50
		% N.casi	26,0%	24,0%	25,0%
	nove	N.casi	14	4	18
		% N.casi	14,0%	4,0%	9,0%
	dieci	N.casi	6	18	24
		% N.casi	6,0%	18,0%	12,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 24: Valore dato al lavoro

Nella tabella n.24 si rileva che per la maggiore percentuale di lavoratori autonomi il lavoro riveste un'importanza pari a 7 in una scala da 0 a 10; la maggiore percentuale di lavoratori dipendenti accorda al lavoro un valore di importanza pari a 8. Comunque,

come è possibile notare dalla figura n.7, non ci sono significative differenze tra i due sottogruppi del nostro campione.

Si indaga cosa i soggetti intervistati considerano nella loro scala di valori come più importante del lavoro.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
cosa c'è prima del lavoro	famiglia	N.casi	44	22	66
		% N.casi	44,0%	22,0%	33,0%
	affetti	N.casi	26	20	46
		% N.casi	26,0%	20,0%	23,0%
	Amicizie	N.casi	4	12	16
		% N.casi	4,0%	12,0%	8,0%
	interessi personali	N.casi	14	16	30
		% N.casi	14,0%	16,0%	15,0%
	salute	N.casi		4	4
		% N.casi		4,0%	2,0%
	tutto	N.casi	4	4	8
		% N.casi	4,0%	4,0%	4,0%
	niente	N.casi	8	22	30
		% N.casi	8,0%	22,0%	15,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 25: Cosa c'è prima del lavoro

Dalla tabella n. 25 possiamo constatare come per il 44% dei dipendenti e per il 22% degli autonomi intervistati, prima del lavoro ci sia un posto occupato dalla famiglia. Mentre tale percentuale tra i dipendenti costituisce la prima posizione in assoluto, tra gli autonomi riscontriamo la stessa percentuale di risposte che affermano come prima del proprio lavoro non ci sia nulla.

La variabile successiva mira a rilevare cosa viene posto dai soggetti come meno importante del lavoro.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
cosa c'è dopo il lavoro	famiglia	N. casi	2		2
		% N.casi	2,0%		1,0%
	affetti	N. casi	8	6	14
		% N.casi	8,0%	6,0%	7,0%
	interessi personali	N. casi	18	22	40
		% N.casi	18,0%	22,0%	20,0%
	tutto il resto	N. casi	22	50	72
		% N.casi	22,0%	50,0%	36,0%
	non so	N. casi	28	8	36
		% N.casi	28,0%	8,0%	18,0%
	futilità	N. casi	22	14	36
		% N.casi	22,0%	14,0%	18,0%
Totale		N. casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 26: Cosa c'è dopo il lavoro

Nella tabella n.26 si rileva che le percentuali di risposta maggiori sono diverse tra autonomi e dipendenti. Mentre per la metà dei lavoratori autonomi dopo il lavoro viene tutto il resto in ordine di importanza, la maggior parte dei dipendenti intervistati non sembra avere le idee chiare al riguardo.

Si indaga quale posizione viene data al lavoro dai soggetti intervistati.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Posizione data al lavoro	uno	N.casi	8	24	32
		%N.casi	8,0%	24,0%	16,0%
	due	N.casi	52	34	86
		%N.casi	52,0%	34,0%	43,0%
	tre	N.casi	26	36	62
		%N.casi	26,0%	36,0%	31,0%
	quattro	N.casi	4	2	6
		%N.casi	4,0%	2,0%	3,0%
	cinque	N.casi	8	4	12
		%N.casi	8,0%	4,0%	6,0%
	nove	N.casi	2		2
		%N.casi	2,0%		1,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 27: Posizione data al lavoro

Nella tabella n.27 si rileva che la maggior parte dei dipendenti accorda al lavoro come valore il secondo posto, mentre la percentuale maggiore tra gli autonomi pone il lavoro al terzo posto della propria scala di valori.

Si chiede ai soggetti qual è l'aspetto più gratificante e quello meno gratificante del lavoro che stanno svolgendo.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Aspetti del lavoro più gratificanti	attinenza studio/lavoro	N.casi	2		2
		% N.casi	2,0%		1,0%
	opportunità di fare esperienza	N.casi	8	2	10
		% N.casi	8,0%	2,0%	5,0%
	ambiente piacevole	N.casi	6		6
		% N.casi	6,0%		3,0%
	gestione tempo	N.casi	8	4	12
		% N.casi	8,0%	4,0%	6,0%
	guadagno	N.casi	8	4	12
		% N.casi	8,0%	4,0%	6,0%
	creatività	N.casi		8	8
		% N.casi		8,0%	4,0%
	lavoro gratificante	N.casi	26	20	46
		% N.casi	26,0%	20,0%	23,0%
	relazione con utenza	N.casi	36	54	90
		% N.casi	36,0%	54,0%	45,0%
	Niente	N.casi	6		6
		% N.casi	6,0%		3,0%
	Autonomia	N.casi		8	8
		% N.casi		8,0%	4,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 28: Aspetti del lavoro più gratificanti

Nella tabella n.28 si rileva che per entrambi i sottogruppi intervistati la relazione con l'utenza rappresenta l'aspetto maggiormente gratificante del proprio lavoro. A seguire troviamo una consistente percentuale che individua nelle qualità intrinseche del proprio lavoro l'aspetto maggiormente gratificante.

Si chiede ai soggetti quale aspetto del proprio lavoro risulta meno gradito.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Aspetto meno gratificante	burocrazia	N.casi	12	8	20
		% N.casi	12,0%	8,0%	10,0%
	mancato apprezzamento	N.casi	8	24	32
		% N.casi	8,0%	24,0%	16,0%
	basso guadagno/bassa qualifica	N.casi	18	18	36
		% N.casi	18,0%	18,0%	18,0%
	Ambiente non Comunicativo spiacevole	N.casi	22	4	26
		% N.casi	22,0%	4,0%	13,0%
	No creativo	N.casi	12	2	14
		% N.casi	12,0%	2,0%	7,0%
	Instabilità	N.casi	2	4	6
		% N.casi	2,0%	4,0%	3,0%
	Nessuno	N.casi	6	12	18
		% N.casi	6,0%	12,0%	9,0%
	Stress da lavoro	N.casi	20	28	48
		% N.casi	20,0%	28,0%	24,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 29: Aspetto del lavoro meno gratificante

Nella tabella n.29 si rileva che, mentre per la percentuale più consistente di lavoratori autonomi l'aspetto meno piacevole del proprio lavoro è costituito dallo stress lavorativo spesso legato agli orari estenuanti, i dipendenti risentono molto del clima relazionale sul posto di lavoro.

Si chiede ai soggetti se ritengono che la loro attività possa cambiare nel corso del tempo e se sì in che modo.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Pensa che la sua attività lavorativa possa cambiare nel corso del tempo?	si	N.casi	86	72	158
		%N.casi	86,0%	72,0%	79,0%
	no	N.casi	14	22	36
		%N.casi	14,0%	22,0%	18,0%
	Non so	N.casi		6	6
		%N.casi		6,0%	3,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 30: Pensa che la sua attività lavorativa possa cambiare nel corso del tempo?

Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella risulta significativo: $X^2 (2, N = 200) = 4,509$, $p. < .05$. Pertanto verrà rifiutata l'ipotesi nulla, e quindi le frequenze di risposta dei due gruppi non sono equidistribuite. Questo indica che la tipologia lavorativa influisce sul ritenere da parte dei soggetti di poter cambiare lavoro nel corso della vita.

L'86% dei dipendenti e il 72% di autonomi ritiene che il proprio lavoro possa subire delle trasformazioni; il 14% dipendenti e il 22% autonomi invece pensano che ciò non possa avvenire e il 6% degli autonomi non sa rispondere a tale domanda.

Nella tabella n.31 si rileva che, sul totale di 86 dipendenti e 72 autonomi, la percentuale maggiore dei due gruppi vorrebbe cambiare genericamente in meglio il proprio lavoro. A decrescere troviamo con la stessa percentuale tra i dipendenti la voglia di fare carriera e il cambiare strutture ma non tipo di lavoro. Tra gli autonomi con la stessa percentuale troviamo la carriera e la possibilità di un guadagno maggiore.

Si chiede ai lavoratori in che modo essi vorrebbero cambiare il proprio lavoro.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
In che modo vorrebbe che cambiasse eventualmente	attinenza studio/lavoro	N.casi	6		6
		%N.casi	7,0%		3,7%
	carriera	N.casi	12	12	24
		%N.casi	14,0%	15,8%	14,8%
	maggior guadagno	N.casi	4	12	16
		%N.casi	4,7%	15,8%	9,9%
	autonomo	N.casi	8		8
		%N.casi	9,3%		4,9%
	mansioni diverse nella stessa struttura	N.casi	6		6
		%N.casi	7,0%		3,7%
	per cambiare in meglio	N.casi	30	44	74
		%N.casi	34,9%	57,9%	45,7%
	Cambiando strutture ma non tipo di lavoro	N.casi	12		12
		%N.casi	14,0%		7,4%
	mercato flessibile	N.casi	8	4	12
		%N.casi	9,3%	5,3%	7,4%
	Cambiare lavoro	N.casi		4	4
		%N.casi		5,3%	2,5%
		N.casi	86	76	162

Tabella 31: In che modo vorrebbe che cambiasse?

Si indaga la effettiva disponibilità a cambiare lavoro.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
disponibilità effettiva al cambiamento	si	N.casi	74	72	146
		% N.casi	74,0%	72,0%	73,0%
	no	N.casi	26	28	54
		% N.casi	26,0%	28,0%	27,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 32: Disponibilità effettiva al cambiamento

Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella non risulta significativo: $X^2 (1, N = 200) = .051$, $p. > .05$. Pertanto verrà accettata l'ipotesi nulla, quindi le frequenze di risposta dei due gruppi sono equidistribuite. Come si vede infatti dalla tabella n. 32, la maggior parte dei lavoratori ha dichiarato di essere disposta a cambiare lavoro, senza sostanziali differenze tra autonomi e dipendenti.

Si indaga, per i lavoratori dipendenti, il tempo impiegato dai soggetti per trovare l'attuale impiego.

			Tipologia lavorativa	Totale
			Dipendente	
Tempo impiegato a trovare lavoro	in un mese	N.casi	54	54
		%N.casi	54,0%	54,0%
	tra 1 e 6 mesi	N.casi	36	36
		%N.casi	36,0%	36,0%
	tra 6 mesi e 1 anno	N.casi	2	2
		%N.casi	2,0%	2,0%
	oltre 2 anni	N.casi	8	8
		%N.casi	8,0%	8,0%
Totale		N.casi	100	100
		%N.casi	100,0%	100,0%

Tabella 33: Tempo impiegato per trovare lavoro

Dall'analisi si rileva che una percentuale predominante dei dipendenti afferma di aver trovato il lavoro nell'arco di un mese.

Agli autonomi si chiede di quantificare il tempo per creare e dare forma al proprio lavoro.

			Tipologia lavorativa	Totale
			Autonomo	
Quanto tempo ha impiegato per "creare e dare forma" al suo lavoro?	entro un anno	N.casi	30	30
		%N.casi	30,0%	30,0%
	entro 3-5 anni	N.casi	52	52
		%N.casi	52,0%	52,0%
	oltre 5 anni	N.casi	18	18
		%N.casi	18,0%	18,0%
Totale		N.casi	100	100
		%N.casi	100,0%	100,0%

Tabella 34: Tempo per creare il lavoro

Si rileva che più della metà dei lavoratori autonomi intervistati ha impiegato da 3 a 5 anni per creare e dare forma al proprio lavoro.

Si indaga sulle strategie di ricerca adottate dai soggetti nella ricerca del lavoro.

			Tipologia lavorativa	Totale
			Dipendente	
strategie di ricerca del lavoro	curriculum	N. casi	8	8
		% N. casi	8,0%	8,0%
	conoscenze/amicizie	N. casi	38	38
		% N. casi	38,0%	38,0%
	individualmente	N. casi	24	24
		% N. casi	24,0%	24,0%
	internet	N. casi	2	2
		% N. casi	2,0%	2,0%
	per caso non lo cercavo	N. casi	4	4
		% N. casi	4,0%	4,0%
	concorso pubblico	N. casi	12	12
		% N. casi	12,0%	12,0%
	corso formazione/ tirocinio	N. casi	3	3
		% N. casi	6,0%	6,0%
	giornale	N. casi	6	6
		% N. casi	6,0%	6,0%
Totale		N. casi	100	100
		% N. casi	100,0%	100,0%

Tabella 35: Strategie di ricerca dipendenti

Dalla tabella n. 35 emerge che il metodo di ricerca maggiormente diffuso tra i dipendenti per trovare lavoro è costituito dalle conoscenze e dalle amicizie, seguito dal proporsi personalmente in maniera spontanea.

Ai lavoratori autonomi si chiede quali strategie abbiano utilizzato per la creazione dell'attività.

			Tipologia lavorativa	Totale
			Autonomo	
Quali strategie di ricerca ha usato?	individuale	N.casi	60	60
		% N.casi	60,0%	60,0%
	di coppia	N.casi	8	8
		% N.casi	8,0%	8,0%
	di gruppo	N.casi	16	16
		% N.casi	16,0%	16,0%
	familiare	N.casi	16	16
		% N.casi	16,0%	16,0%
Totale		N.casi	100	100
		% N.casi	100,0%	100,0%

Tabella 36: strategie di ricerca autonomi

Si rileva che ben il 60% dei lavoratori autonomi ha agito individualmente, seguiti in ordine di frequenza da chi ha agito in gruppo o a livello familiare.

Ai soggetti viene recitata una frase di H. Ford: “Quando lavoriamo giochiamo dobbiamo giocare”. Poi si chiede separazione tra tempo lavorativo e tempo di gioco.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Separazione tempo lavorativo/tempo di gioco	condivido la distinzione gioco/lavoro	N.casi	46	40	86
		%N.casi	46,0%	40,0%	43,0%
	non condivido la distinzione gioco/lavoro	N.casi	54	60	114
		%N.casi	54,0%	60,0%	57,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 37: Separazione tempo lavorativo/tempo di gioco

Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: X^2 (1, N= 200) = .367, $p > 0,05$.

Quindi verrà accettata l'ipotesi nulla, di conseguenza l'essere lavoratori autonomi o dipendenti non influenza il tipo di risposta, ossia se i soggetti condividono la distinzione tra tempo di lavoro e tempo del gioco/divertimento.

Dai dati si rileva la maggior parte dei lavoratori non condivide la netta distinzione auspicata da Ford.

Si indaga quanto il lavoro che svolgono influenzi la qualità della loro vita.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Se il lavoro influenza la qualità della vita dei soggetti	poco	N.casi	20	14	34
		% N.casi	20,0%	14,0%	17,0%
	abbastanza	N.casi	30	8	38
		% N.casi	30,0%	8,0%	19,0%
	molto	N.casi	44	44	88
		% N.casi	44,0%	44,0%	44,0%
	completamente	N.casi	6	34	40
		% N.casi	6,0%	34,0%	20,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 38: Il lavoro influenza la qualità della vita

Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella n. 38 risulta significativo: X^2 (3, N= 200) = 16,698, $p < 0,05$.

Di conseguenza respingiamo l'ipotesi nulla e affermiamo che c'è una differenza significativa tra i due gruppi circa la risposta a questa domanda, ossia quanto il loro lavoro influenzi la qualità della loro vita. Accorpare infatti da un lato i primi due tipi di risposte, poco e abbastanza, e dall'altro i secondi due, molto e completamente,

otteniamo una differenza visibile graficamente tra i due gruppi esaminati: tra i lavoratori autonomi sembra che il lavoro abbia un'influenza centrale sulla qualità della vita.

Si indaga in che modo il lavoro influenzi la qualità della loro vita.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
In che modo influenza la qualità della vita?	realizzazione	N.casi	24	20	44
		% N.casi	24,0%	20,0%	22,0%
	indipendenza economica	N.casi	10	2	12
		% N.casi	10,0%	2,0%	6,0%
	possibilità di conoscere nuove persone	N.casi	6	10	16
		% N.casi	6,0%	10,0%	8,0%
	Mi toglie molto tempo/stress	N.casi	46	20	66
		% N.casi	46,0%	20,0%	33,0%
	scarso guadagno	N.casi	2		2
		% N.casi	2,0%		1,0%
	Tengo separati lavoro e vita privata	N.casi	4	16	20
		% N.casi	4,0%	16,0%	10,0%
	In tutto, tempo, denaro, vita sociale	N.casi	8	32	40
		% N.casi	8,0%	32,0%	20,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 39: in che modo influenza la qualità della vita

Tabella 39: in che modo influenza la qualità della vita

Nella tabella n.39 si rileva che, mentre la percentuale maggiore di autonomi dichiara che il proprio lavoro influenza la propria vita in ogni aspetto, la maggior parte dei dipendenti guarda all'influenza negativa del lavoro nella vita, come fonte di stress e fattore disturbante che assorbe il proprio tempo.

COMMENTO AI RISULTATI DELL'AREA A

Con l'indagine sull'atteggiamento verso l'attività lavorativa, si intendeva verificare l'ipotesi relativa alla presenza tra gli autonomi di confini meno marcati tra lavoro e vita privata rispetto ai lavoratori dipendenti. A questo proposito notiamo che, sebbene non ci siano differenze significative tra le due tipologie lavorative all'approvare o meno la distinzione gioco-lavoro, sembra che per gli autonomi la sfera della vita lavorativa sia molto intrecciata con la sfera della vita privata. Le differenze che abbiamo riscontrato circa l'influenza del lavoro sulla qualità della vita sono eloquenti al riguardo, così come l'equilibrio verificato presso gli autonomi tra i valori del lavoro e della famiglia. Quindi anche se l'importanza assoluta del lavoro è la stessa nei due gruppi, il lavoro sembra avere una pervasività maggiore nella vita dei lavoratori autonomi. Avevamo ipotizzato per i lavoratori autonomi un'importanza maggiore della gestione del tempo lavorativo rispetto ai dipendenti. Dai dati che sono emersi nell'analisi dell'area A del questionario possiamo considerare in parte confermata questa ipotesi. Tra le caratteristiche del lavoro ideale, infatti, la più importante per tale tipologia di lavoratori è proprio l'autonomia professionale, mentre per i dipendenti assume maggiore importanza la gratificazione personale.

B) Gestione del tempo

Nell'area "B" dell'intervista si indaga la gestione del tempo da parte degli intervistati. Nella prima domanda si chiede ai soggetti di descrivere la propria giornata tipo.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Descrizione della giornata tipo	tempo di lavoro è continuo	N.casi	94	94	188
		% N.casi	94,0%	94,0%	94,0%
	tempo di lavoro diluito nell'arco della giornata	N.casi	6	6	12
		% N.casi	6,0%	6,0%	6,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 40: Descrizione della giornata tipo

Il 94% dei dipendenti e il 94% degli autonomi dichiarano di lavorare in modo continuo durante la giornata; il 6% degli autonomi e il 6% dei dipendenti dichiarano di avere un orario di lavoro diluito durante la giornata. Ovviamente il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2(1, N=200) = .00, p > 0,05$.

Si chiede ai lavoratori autonomi se ritengano sufficiente il tempo dedicato all'attività lavorativa rispetto agli altri impegni della giornata.

			Tipologia lavorativa	Totale
			Autonomo	
Ritiene sufficiente tempo per lavoro rispetto ad impegni che ha?	si	N.casi	76	76
		% N.casi	76,0%	76,0%
	no	N.casi	24	24
		% N.casi	24,0%	24,0%
Totale		N.casi	100	100
		% N.casi	100,0%	100,0%

Tabella 41: Tempo di lavoro sufficiente

Dalla tabella n.41 si evince che la maggior parte dei lavoratori autonomi risponde affermativamente alla domanda.

Si indaga poi la motivazione alla risposta precedente.

			Tipologia lavorativa	Totale
			Autonomo	
Perché?	Troppo tempo dedicato al lavoro	N.casi	30	30
		%N. casi	30,0%	30,0%
	Ho trovato un buon equilibrio tra lavoro e tempo libero	N.casi	62	62
		%N. casi	62,0%	62,0%
	Avrei bisogno di più tempo per il lavoro	N.casi	8	8
		%N. casi	8,0%	8,0%
Totale		N.casi	100	100
		%N. casi	100,0%	100,0%

Tabella 42: Perché tempo di lavoro sufficiente o meno

La percentuale più rappresentata dei lavoratori autonomi ritiene di avere trovato un buon equilibrio tra orario lavorativo e tempo libero.

Si chiede ai soggetti a quale attività dedicherebbero più tempo tra tutte quelle che già svolgono:

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
A quale attività dedicherebbe più tempo?	ai miei interessi	N.casi	52	36	44
		% N.casi	52,0%	36,0%	44,0%
	non farei nessun cambiamento	N.casi	14	26	40
		% N.casi	14,0%	26,0%	20,0%
	amici/vita sociale	N.casi		2	2
		% N.casi		2,0%	1,0%
	formazione/studio	N.casi	14	2	8
		% N.casi	14,0%	2,0%	8,0%
	lavoro	N.casi	6	8	14
		% N.casi	6,0%	8,0%	7,0%
	vita di coppia	N.casi		8	8
		% N.casi		8,0%	4,0%
	Ad una parte del lavoro	N.casi	14	18	32
		% N.casi	14,0%	18,0%	16,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 43: A quale attività dedicherebbe più tempo

Nella tabella n.43 si rileva che più della metà dei dipendenti e la percentuale più nutrita di autonomi preferirebbe dedicare più tempo ai propri interessi. Da notare che un consistente 26% degli autonomi non apporterebbe alcun cambiamento alla gestione della propria giornata.

Si indaga a quale attività dedicherebbero volentieri un tempo minore.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
A quale attività dedicherebbero meno tempo	lavoro	N.casi	46	42	88
		% N.casi	46,0%	42,0%	44,0%
	tempo libero	N.casi	8		8
		% N.casi	8,0%		4,0%
	nessun cambiamento	N.casi	14	26	40
		% N.casi	14,0%	26,0%	20,0%
	Tirocinio/praticantato	N.casi	10		10
		% N.casi	10,0%		5,0%
	formazione/studio	N.casi	4	6	10
		% N.casi	4,0%	6,0%	5,0%
	Ad un aspetto del lavoro	N.casi	14	20	34
		% N.casi	14,0%	20,0%	17,0%
	Non so	N.casi	4	6	10
		% N.casi	4,0%	6,0%	5,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 44: A quale attività dedicherebbe meno tempo

Nella tabella n.44 si rileva che la maggior parte dei lavoratori dedicherebbe meno tempo al lavoro svolto. Tra gli autonomi si indaga se ci sono attività che di solito vengono delegate ad altri.

			Tipologia lavorativa	Totale
			Autonomo	
Ci sono attività che delega ad altri?	si	N.casi	46	46
		%N.casi	46,0%	46,0%
	no	N.casi	54	54
		%N.casi	54,0%	54,0%
Totale		N.casi	100	100
		%N.casi	100,0%	100,0%

Tabella 45: Attività delegate ad altri

Dalla tabella n. 45 si rileva che più della metà dei lavoratori autonomi, cioè 54 soggetti, non delega nessuna attività ad altre persone.

Si indaga quali siano le attività delegate dai lavoratori autonomi.

			Tipologia lavorativa	Totale
			Autonomo	
Quali sono ?	Pagamento bollette e piccole commissioni	N.casi	14	14
		% N.casi	30,4%	30,4%
	Una parte del lavoro di livello inferiore	N.casi	22	22
		% N.casi	47,8%	47,8%
	Gestione di una parte dell'attività	N.casi	10	10
		% N.casi	21,7%	21,7%
Totale		N.casi	46	46
		% N.casi	100,0%	100,0%

Tabella 46: Quali attività delegano ad altri

Dalla tabella n. 46 si evince che quasi la metà dei 46 autonomi che hanno risposto alla domanda delega ad altri una parte della propria attività di importanza inferiore.

Si indaga successivamente se i soggetti sono d'accordo con l'affermazione "il tempo è denaro".

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Associazione tempo-denaro	sono d'accordo	N.casi	50	32	82
		% N.casi	50,0%	32,0%	41,0%
	non sono d'accordo	N.casi	50	68	118
		% N.casi	50,0%	68,0%	59,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 47: Associazione tempo - denaro

Quasi il 60% del campione totale afferma di non essere d'accordo con tale frase.

Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2 (1, N= 200) = 3,348 p > 0,05$.

Quindi verrà accettata l'ipotesi nulla, di conseguenza l'essere lavoratori autonomi o dipendenti non influenza il tipo di risposta, ossia se i soggetti associano o meno tempo e denaro.

COMMENTO AI RISULTATI DELL'AREA B

Avevamo ipotizzato una migliore gestione del tempo per gli autonomi rispetto ai dipendenti. Sebbene non sia riscontrabile alcuna differenza tra i gruppi circa un tempo di lavoro continuato o diluito nella giornata, possiamo notare che in generale i lavoratori autonomi sembrano maggiormente soddisfatti della divisione temporale della loro giornata media. Una buona percentuale infatti non apporterebbe ad essa alcun cambiamento.

C) Utilizzo del tempo libero

Verranno qui di seguito analizzate le domande relative all'area "C": utilizzo del tempo libero. La prima domanda riguarda le attività che i soggetti preferiscono svolgere nel proprio tempo libero.

Dalla tabella n.48 si può notare che l'attività maggiormente diffusa nel tempo libero dei lavoratori è lo sport, seguito per gli autonomi dalla lettura e dallo studio e per i dipendenti dal praticare un hobby.

			T ipologia lavorativa		Totale
			Dip endente	Autonomo	
Attività svolte nel tempo libero	uscire con amici/partner	N.casi	8	6	14
		% N.casi	8,0%	6,0%	7,0%
	rilassarmi	N.casi	12		12
		% N.casi	12,0%		6,0%
	sentire musica	N.casi		4	4
		% N.casi		4,0%	2,0%
	leggere, studiare	N.casi	16	22	38
		% N.casi	16,0%	22,0%	19,0%
	fare sport	N.casi	28	32	60
		% N.casi	28,0%	32,0%	30,0%
	hobby praticato	N.casi	20	6	26
		% N.casi	20,0%	6,0%	13,0%
	stare in famiglia/partner	N.casi	4	10	14
		% N.casi	4,0%	10,0%	7,0%
	andare al cinema	N.casi	4	4	8
		% N.casi	4,0%	4,0%	4,0%
	fare shopping, vedere tv	N.casi	2	2	4
		% N.casi	2,0%	2,0%	2,0%
	Volontariato	N.casi		2	2
		% N.casi		2,0%	1,0%
	Natura	N.casi	6	4	10
		% N.casi	6,0%	4,0%	5,0%
	Viaggiare	N.casi		8	8
		% N.casi		8,0%	4,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 48: Attività che preferisce svolgere nel tempo libero

Si indaga se le attività svolte nel tempo libero siano svolte prevalentemente da soli o con altri. Come si evince dalla tabella n. 49 non ci sono differenze tra i due sottogruppi nelle risposte a tale domanda.

La schiacciante maggioranza dei lavoratori afferma di trascorrere il proprio tempo libero in compagnia di altra gente.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Attività svolte nel tempo libero	da solo	N.casi	16	16	16
		%N.casi	16,0%	16,0%	16,0%
	in compagnia	N.casi	84	84	84
		%N.casi	84,0%	84,0%	84,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 49: Con chi trascorre tempo libero

Ovviamente il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2 (1, N= 200) = .00 p > 0,05$.

Si indaga perchè i lavoratori preferiscono svolgere queste attività.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Perchè svolgono tali attività	mi rilassano/ritemprano	N.casi	58	46	104
		%N.casi	58,0%	46,0%	52,0%
	non ho hobby	N.casi		2	2
		%N.casi		2,0%	1,0%
	mi piacciono	N.casi	38	46	84
		%N.casi	38,0%	46,0%	42,0%
	e' importante stare con gli altri	N.casi	4	6	10
		%N.casi	4,0%	6,0%	5,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 50: Perché svolgono tali attività

Dalla tabella n.50 si evince che la maggior parte dei lavoratori dichiara che tali attività hanno una funzione rilassante e ritemprante.

Si indaga, sempre nell'area del tempo libero, quali libri i soggetti preferiscono leggere.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Genere di libri letti	romanzi rosa	N.casi	2		2
		% N.casi	2,0%		1,0%
	avventura	N.casi	6	4	10
		% N.casi	6,0%	4,0%	5,0%
	thriller	N.casi	8		8
		% N.casi	8,0%		4,0%
	gialli	N.casi	4	4	8
		% N.casi	4,0%	4,0%	4,0%
	letteratura	N.casi	12	2	14
		% N.casi	12,0%	2,0%	7,0%
	romanzi	N.casi	42	36	78
		% N.casi	42,0%	36,0%	39,0%
	nessuno	N.casi	6	28	34
		% N.casi	6,0%	28,0%	17,0%
	saggistica	N.casi	20	24	44
		% N.casi	20,0%	24,0%	22,0%
	poesia	N.casi		2	2
		% N.casi		2,0%	1,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 51: Libri preferiti

La maggior parte del campione preferisce leggere romanzi. Una consistente fetta di autonomi afferma di non gradire alcun genere letterario.

Si indaga la quantità di libri letti in media in un mese. Dalla tabella 52 qui sotto si evince che la percentuale più consistente di lavoratori dipendenti afferma di leggere da due a quattro libri al mese, mentre la percentuale più ampia tra gli autonomi afferma di leggere un solo libro al mese. Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella non risulta significativo: $X^2 (4, N= 200) = 5,676$ $p > 0,05$. Accettiamo pertanto l'ipotesi nulla: tra i due gruppi non ci sono significative differenze nella risposta a tale domanda.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Numero di libri letti	nessuno	N.casi	16	32	48
		%N.casi	16,0%	32,0%	24,0%
	1 al mese	N.casi	30	34	64
		%N.casi	30,0%	34,0%	32,0%
	2/4 al mese	N.casi	46	30	76
		%N.casi	46,0%	30,0%	38,0%
	1/3 all'anno	N.casi	6	4	10
		%N.casi	6,0%	4,0%	5,0%
	4/6 all'anno	N.casi	2		2
		%N.casi	2,0%		1,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 52: Numero di libri letti

Tabella 52: Numero di libri letti

Si indaga se i soggetti leggano abitualmente delle riviste.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Eventuale lettura di riviste	si	N.casi	52	50	102
		%N.casi	52,0%	50,0%	51,0%
	no	N.casi	48	50	98
		%N.casi	48,0%	50,0%	49,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 53: Lettura di riviste

Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2 (1, N= 200) = .040$ $p > 0,05$. Quindi verrà accettata l'ipotesi nulla, di conseguenza l'essere lavoratori autonomi o dipendenti non influenza il tipo di risposta, ossia se i soggetti leggono o meno delle riviste nel tempo libero.

Si chiede poi quale sia il genere di riviste lette usualmente.

Come si evince dalla tabella che segue la percentuale maggiore sia tra gli autonomi che tra i dipendenti dichiara di preferire le riviste scientifiche.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Genere di riviste lette	auto	N.casi	2	2	4
		% N.casi	3,8%	4,0%	3,9%
	moda	N.casi	6	2	8
		% N.casi	11,5%	4,0%	7,8%
	attualità	N.casi	10	18	28
		% N.casi	19,2%	36,0%	27,5%
	scientifiche	N.casi	12	22	34
		% N.casi	23,1%	44,0%	33,3%
	musica	N.casi	8	2	10
		% N.casi	15,4%	4,0%	9,8%
	sport	N.casi	4		4
		% N.casi	7,7%		3,9%
	fumetti	N.casi	2		2
		% N.casi	3,8%		2,0%
	salute	N.casi	8	2	10
		% N.casi	15,4%	4,0%	9,8%
	viaggi	N.casi		2	2
		% N.casi		4,0%	2,0%
Totale		N.casi	52	50	102
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 54: Genere riviste lette

Si chiede successivamente quale sia il genere di film preferito.

			Tipologia lav orat iv a		Totale
			Dipend ente	Autonomo	
Genere di film	azione	N.casi	6	20	26
		%N.casi	6,0%	20,0%	13,0%
	commedie	N.casi	16	20	36
		%N.casi	16,0%	20,0%	18,0%
	thriller	N.casi	16	2	18
		%N.casi	16,0%	2,0%	9,0%
	avventura	N.casi	4	8	12
		%N.casi	4,0%	8,0%	6,0%
	fantascienza	N.casi	4	2	6
		%N.casi	4,0%	2,0%	3,0%
	comici	N.casi	6	4	10
		%N.casi	6,0%	4,0%	5,0%
	amore	N.casi	4		4
		%N.casi	4,0%		2,0%
	tutti	N.casi	32	32	64
		%N.casi	32,0%	32,0%	32,0%
	drammatici	N.casi	1	1	4
		%N.casi	2,0%	2,0%	2,0%
	film d'autore	N.casi	10	10	40
		%N.casi	10,0%	10,0%	10,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 55: Genere di film preferito

Dalla tabella n. 55 notiamo che la stessa percentuale di autonomi e dipendenti gradisce qualsiasi genere di film.

Si indaga il numero di volte in cui vanno al cinema al mese.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Film visti in un mese	nessuno	N. casi	16	24	40
		%N.casi	16,0%	24,0%	20,0%
	uno	N. casi	22	16	38
		%N.casi	22,0%	16,0%	19,0%
	due	N. casi	34	28	62
		%N.casi	34,0%	28,0%	31,0%
	tre	N. casi	2	14	16
		%N.casi	2,0%	14,0%	8,0%
	quattro	N. casi	16	10	26
		%N.casi	16,0%	10,0%	13,0%
	cinque	N. casi	2	2	4
		%N.casi	2,0%	2,0%	2,0%
	sei	N. casi		6	6
		%N.casi		6,0%	3,0%
	otto	N. casi	6		6
		%N.casi	6,0%		3,0%
	dieci	N. casi	2		2
		%N.casi	2,0%		1,0%
Totale		N. casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 56: Numero di volte cinema in un mese

La percentuale maggiore sia di lavoratori autonomi che dipendenti si reca al cinema mediamente un paio di volte al mese.

Si verifica il genere di musica preferito dai lavoratori.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Genere di musica ascoltata	musica italiana	N.casi	10	24	34
		%N.casi	10,0%	24,0%	17,0%
	rock	N.casi	20	18	38
		%N.casi	20,0%	18,0%	19,0%
	pop	N.casi	8	4	12
		%N.casi	8,0%	4,0%	6,0%
	discoteca	N.casi	4	2	6
		%N.casi	4,0%	2,0%	3,0%
	popolare/etnica	N.casi	4	4	8
		%N.casi	4,0%	4,0%	4,0%
	jazz	N.casi	4	10	14
		%N.casi	4,0%	10,0%	7,0%
	classica	N.casi	10	12	22
		%N.casi	10,0%	12,0%	11,0%
	tutta	N.casi	40	26	66
		%N.casi	40,0%	26,0%	33,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 57: Genere musicale ascoltato

La percentuale più consistente dei lavoratori intervistati dichiara di non avere un genere preferito in particolare. Segue tra gli autonomi un 24% che preferisce la musica italiana e tra i dipendenti un 20% che ascolta musica rock.

Si indaga se i soggetti suonano uno strumento

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Suona uno strumento	si	N.casi	30	22	52
		% N.casi	30,0%	22,0%	26,0%
	no	N.casi	70	78	148
		% N.casi	70,0%	78,0%	74,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 58: suona uno strumento

Dalla tabella n.58 si può notare come la maggior parte degli intervistati non suoni alcuno strumento musicale. Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2 (1, N= 200) = .832, p > 0,05$.

Quindi verrà accettata l'ipotesi nulla, di conseguenza l'essere lavoratori autonomi o dipendenti non influenza il tipo di risposta, ossia se i soggetti suonano o meno uno strumento musicale.

Indagine sul numero di mostre visitate in media in un anno.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Numero di mostre viste in un anno	mai	N. casi	36	38	74
		% N. casi	36,0%	38,0%	37,0%
	1-3	N. casi	34	22	56
		% N. casi	34,0%	22,0%	28,0%
	4-6	N. casi	18	16	34
		% N. casi	18,0%	16,0%	17,0%
	7-9	N. casi	6		6
		% N. casi	6,0%		3,0%
	10-12	N. casi	2	14	16
		% N. casi	2,0%	14,0%	8,0%
	13-15	N. casi	2	10	12
		% N. casi	2,0%	10,0%	6,0%
	oltre 15	N. casi	2		2
		% N. casi	2,0%		1,0%
Totale		N. casi	100	100	200
		% N. casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 59: Numero di mostre in un anno

Si rileva che la percentuale più consistente sia tra gli autonomi che tra i dipendenti non visita alcuna mostra nel corso dell'anno.

Indagine sul tipo di mostre visitate di solito.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Tipo di mostre	pittura/scultura	N.casi	24	26	50
		% N.casi	37,5%	41,9%	39,7%
	arti grafiche	N.casi	10	10	20
		% N.casi	15,6%	16,1%	15,9%
	qualsiasi	N.casi	24	22	46
		% N.casi	37,5%	35,5%	36,5%
	fotografica	N.casi	2	2	4
		% N.casi	3,1%	3,2%	3,2%
	Arte contemporanea	N.casi	4	2	6
		% N.casi	6,3%	3,2%	4,8%
Totale		N.casi	64	62	126
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 60: Tipo di mostre frequentate

Tabella 60: Tipo di mostre frequentate

Si evince che gran parte del campione visita mostre di pittura e scultura, mentre una percentuale consistente afferma di non avere preferenze specifiche in questo senso.

Si indaga sul numero di concerti visti in media in un anno

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipend ente	Autonomo	
Frequenza di concerti visti in un anno	mai	N.ca si	44	40	84
		% N. ca si	44,0%	40,0%	42,0%
	1-3	N.ca si	26	32	58
		% N. ca si	26,0%	32,0%	29,0%
	4-6	N.ca si	16	8	24
		% N. ca si	16,0%	8,0%	12,0%
	7-9	N.ca si	6	4	10
		% N. ca si	6,0%	4,0%	5,0%
	10-12	N.ca si	4	6	10
		% N. ca si	4,0%	6,0%	5,0%
	13-15	N.ca si	2	2	4
		% N. ca si	2,0%	2,0%	2,0%
	oltre 15	N.ca si	2	8	10
		% N. ca si	2,0%	8,0%	5,0%
Totale		N.ca si	100	100	200
		% N. ca si	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 61:Frequenza di concerti

Si rileva che la maggior parte degli intervistati, cioè il 44% dei dipendenti e 40% degli autonomi, non vede alcun concerto nel corso dell'anno.

Si chiede ai soggetti a che genere di concerti assistano di solito.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Tipo di concerti	musica italiana	N.casi	4	10	14
		% N.casi	6,9%	16,7%	11,9%
	rock	N.casi	16	10	26
		% N.casi	27,6%	16,7%	22,0%
	vari	N.casi	28	24	52
		% N.casi	48,3%	40,0%	44,1%
	musica classica	N.casi		2	2
		% N.casi		3,3%	1,7%
	musica etnica	N.casi	8	6	14
		% N.casi	13,8%	10,0%	11,9%
	jazz	N.casi	2	8	10
		% N.casi	3,4%	13,3%	8,5%
	Totale	N.casi	58	60	118
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 62: Tipo di concerti

Dalla tabella n.62 si rileva che la maggior parte dei lavoratori interpellati assiste a vari tipi di concerto durante l'anno.

Si indaga sul numero di conferenze a cui si partecipa in un anno.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Frequenze di conferenze in un anno	mai	N.casi	62	72	134
		%N.casi	62,0%	72,0%	67,0%
	1-3	N.casi	20	8	28
		%N.casi	20,0%	8,0%	14,0%
	4-6	N.casi	12	10	22
		%N.casi	12,0%	10,0%	11,0%
	7-9	N.casi	4	4	8
		%N.casi	4,0%	4,0%	4,0%
	10-12	N.casi		2	2
		%N.casi		2,0%	1,0%
	13-15	N.casi		2	2
		%N.casi		2,0%	1,0%
	oltre i 15	N.casi	2	2	4
		%N.casi	2,0%	2,0%	2,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 63: Conferenze viste in un anno

Si rileva dunque che la percentuale maggiore dei lavoratori non partecipa ad alcuna conferenza nel corso dell'anno.

Si chiede ai soggetti a che tipo di conferenze partecipino di solito.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Tipo di conferenze	attinenti al lavoro	N.casi	24	18	42
		% N.casi	63,2%	64,3%	63,6%
	attinenti studi fatti	N.casi	6	4	10
		% N.casi	15,8%	14,3%	15,2%
	socio-politico	N.casi	2	6	10
		% N.casi	5,3%	21,4%	12,1%
	interessi personali	N.casi	6		6
		% N.casi	15,8%		9,1%
Totale		N.casi	38	28	66
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 64: Tipo di conferenze frequentate

Tabella 64: Tipo di conferenze frequentate

Come si evince dalla tabella n. 64 per la maggior parte dei casi si tratta di conferenze attinenti il proprio lavoro,

Si chiede quante volte al mese i soggetti mangino fuori casa.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Numero di volte che pranzano fuori casa in un mese	mai	N.casi	32	42	74
		% N.casi	32,0%	42,0%	37,0%
	sempre tranne i week-end	N.casi	40	40	80
		% N.casi	40,0%	40,0%	40,0%
	qualche volta nei week-end	N.casi	28	18	46
		% N.casi	28,0%	18,0%	23,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 65: Frequenza pranzi fuori casa

Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2 (2, N=200) = 1,763 p > 0,05$.

Quindi verrà accettata l'ipotesi nulla, di conseguenza l'essere lavoratori autonomi o dipendenti non ha influenza sul numero di pranzi consumati fuori casa ogni mese.

Si rileva che la percentuale maggiore tra gli autonomi non pranza mai fuori casa, mentre la percentuale più grande tra i dipendenti afferma di pranzare tutti i giorni fuori casa tranne che nei week-end.

Si indaga la frequenza delle cene effettuate dai lavoratori fuori casa.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Frequenza delle cene fuori casa in un mese	mai	N.casi	8	8	16
		% N.casi	8,0%	8,0%	8,0%
	1-3	N.casi	22	38	60
		% N.casi	22,0%	38,0%	30,0%
	4-6	N.casi	38	20	58
		% N.casi	38,0%	20,0%	29,0%
	7-9	N.casi	22	20	42
		% N.casi	22,0%	20,0%	21,0%
	10-12	N.casi	10	14	24
		% N.casi	10,0%	14,0%	12,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 66: Frequenza cene fuori casa

Tra i lavoratori autonomi ben il 38% degli intervistati cena fuori casa da una a tre volte al mese; tra i dipendenti la stessa percentuale è costituita da quanti cenano fuori casa da quattro a sei volte al mese.

La domanda successiva indaga il tipo di ristorante usualmente scelto.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Tipo di ristorante scelto	ristorante italiano	N.casi	12	22	34
		%N.casi	12,2%	23,4%	17,7%
	pizzeria	N.casi	26	18	44
		%N.casi	26,5%	19,1%	22,9%
	ristorante cinese	N.casi	4	8	12
		%N.casi	4,1%	8,5%	6,3%
	fast food	N.casi	8		8
		%N.casi	8,2%		4,2%
	ristorante di pesce	N.casi	2	6	8
		%N.casi	2,0%	6,4%	4,2%
	osteria/trattoria	N.casi	12	16	28
		%N.casi	12,2%	17,0%	14,6%
	tutti/vari	N.casi	32	24	56
		%N.casi	32,7%	25,5%	29,2%
	etnici	N.casi	2		2
		%N.casi	2,0%		1,0%
Totale		N.casi	98	94	192
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 67: Tipo di ristorante scelto

La percentuale più nutrita sia di autonomi che di dipendenti afferma di preferire vari tipi di ristorante, se non tutti.

Si indaga se i soggetti svolgono abitualmente attività sportiva.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Attività sportiva praticata abituamente	si	N.casi	42	50	92
		% N.casi	42,0%	50,0%	46,0%
	no	N.casi	58	50	108
		% N.casi	58,0%	50,0%	54,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 68: Attività sportiva

Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2 (1, N= 200) = .644, p > 0,05$. Quindi verrà accettata l'ipotesi nulla: l'essere lavoratori autonomi o dipendenti non influenza il tipo di risposta, ossia se i soggetti praticano abitualmente attività sportiva o meno. Dalla tabella n. 68 si evince infatti che una percentuale maggiore di lavoratori non pratica alcuna attività sportiva.

Si indaga quindi il tipo di sport praticato.

			T tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Tipo di attività sportiva praticata	calcio	N.casi	4	8	12
		% N.casi	9,5%	16,0%	13,0%
	corsa	N.casi	4	4	8
		% N.casi	9,5%	8,0%	8,7%
	palestra	N.casi	10	12	22
		% N.casi	23,8%	24,0%	23,9%
	ginnastica	N.casi	2	2	4
		% N.casi	4,8%	4,0%	4,3%
	tennis	N.casi		6	6
		% N.casi		12,0%	6,5%
	nuoto	N.casi	4	6	10
		% N.casi	9,5%	12,0%	10,9%
	danza	N.casi	6	2	8
		% N.casi	14,3%	4,0%	8,7%
	basket	N.casi		2	2
		% N.casi		4,0%	2,2%
	Vari	N.casi	8	4	12
		% N.casi	19,0%	8,0%	13,0%
	arti marziali	N.casi	4		4
		% N.casi	9,5%		4,3%
	ciclismo	N.casi		4	4
		% N.casi		8,0%	4,3%
Totale		N.casi	42	50	92
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 69: Tipo di attività sportiva

Dalla tabella n.69 si evince che la palestra in assoluto è l'attività sportiva più praticata sia da autonomi che da dipendenti.

Si chiede ai soggetti dove pratichino di solito l'attività sportiva

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Dove viene praticata l'attività sportiva	ai campi	N. casi	4	6	10
		% N.casi	9,5%	12,0%	10,9%
	al centro sportivo	N. casi	34	32	66
		% N.casi	81,0%	64,0%	71,7%
	all'aperto	N. casi	4	12	16
		% N.casi	9,5%	24,0%	17,4%
Totale		N. casi	42	50	92
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 70: Dove viene praticata l'attività sportiva

Dalla tabella n.70 si riconosce che la maggior parte dei praticanti sport svolge l'attività fisica in un centro sportivo, al chiuso. Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2 (2, N= 92) = 1,897$ $p > 0,05$.

Quindi verrà accettata l'ipotesi nulla: non ci sono differenze significative tra i due gruppi circa il luogo in cui si pratica l'attività sportiva.

Si quantifica il numero di ore dedicate settimanalmente alla cura del proprio corpo.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Ore settimanali dedicate alla cura del corpo	1-3	N.casi	44	50	94
		%N.casi	44,0%	50,0%	47,0%
	4-6	N.casi	34	34	68
		%N.casi	34,0%	34,0%	34,0%
	7-9	N.casi	8	8	16
		%N.casi	8,0%	8,0%	8,0%
	10-12	N.casi	4	6	10
		%N.casi	4,0%	6,0%	5,0%
	13-15	N.casi	10	2	12
		%N.casi	10,0%	2,0%	6,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 71: Ore dedicate alla cura del corpo

La percentuale più consistente del nostro campione, il 44% dei dipendenti e il 50% degli autonomi, dedica da una a tre ore a settimana per la cura del proprio corpo.

Si indaga in che modo i soggetti si dedichino a tali cure corporee.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
In che modo curano il proprio modo	palestre	N.casi	20	8	28
		%N.casi	20,0%	8,0%	14,0%
	centri estetici	N.casi	8	4	12
		%N.casi	8,0%	4,0%	6,0%
	parrucchiere	N.casi	2		2
		%N.casi	2,0%		1,0%
	attività sportiva	N.casi	6	20	26
		%N.casi	6,0%	20,0%	13,0%
	a casa	N.casi	64	68	132
		%N.casi	64,0%	68,0%	66,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 72: Modalità cure corporee

Ben il 66% dei lavoratori intervistati afferma di curare il proprio corpo con cure domestiche.

Si chiede ai soggetti quali programmi televisivi preferiscano.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Programmi televisivi preferiti	film	N.casi	14	22	36
		% N.casi	14,0%	22,0%	18,0%
	varietà	N.casi	14	10	24
		% N.casi	14,0%	10,0%	12,0%
	telegiornale	N.casi	6	14	20
		% N.casi	6,0%	14,0%	10,0%
	documentari	N.casi	14	14	28
		% N.casi	14,0%	14,0%	14,0%
	Telefilm, soap opera	N.casi	4		4
		% N.casi	4,0%		2,0%
	satira	N.casi	6		6
		% N.casi	6,0%		3,0%
	attualità	N.casi	12	16	28
		% N.casi	12,0%	16,0%	14,0%
	nessuno	N.casi	14	14	28
		% N.casi	14,0%	14,0%	14,0%
	quiz	N.casi	8		8
		% N.casi	8,0%		4,0%
	cartoni animati	N.casi		4	4
		% N.casi		4,0%	2,0%
	Viaggi, approfondimenti politici, sport	N.casi	4	2	6
		% N.casi	4,0%	2,0%	3,0%
	tutto	N.casi	4	4	8
		% N.casi	4,0%	4,0%	4,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 73: Programmi televisivi preferiti

Tra le varie tipologie di programmi televisivi la percentuale maggiore del nostro campione dice di preferire i film.

Si indagano le motivazioni sottostanti la scelta dei programmi televisivi.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Perchè?	mi rilassano	N.casi	12	18	30
		% N.casi	12,0%	18,0%	15,0%
	mi interessano	N.casi	38	54	92
		% N.casi	38,0%	54,0%	46,0%
	mi fanno ridere	N.casi	10	2	12
		% N.casi	10,0%	2,0%	6,0%
	per essere informato	N.casi	16	6	22
		% N.casi	16,0%	6,0%	11,0%
	la tv non mi piace	N.casi	24	20	44
		% N.casi	24,0%	20,0%	22,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 74: Motivazione programmi televisivi

Dalla tabella n. 74 si rileva che il 46% del campione totale afferma di essere interessato ai programmi che vede in Tv.

Si chiede ai lavoratori quante volte in un anno vanno in vacanza.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Vacanze in un anno	1 volta all'anno	N.casi	44	58	92
		% N.casi	44,0%	58,0%	51,0%
	più volte per periodi brevi	N.casi	6	8	14
		% N.casi	6,0%	8,0%	7,0%
	entrambi	N.casi	4	4	8
		% N.casi	4,0%	4,0%	4,0%
	non vado mai in vacanza	N.casi	8	2	10
		% N.casi	8,0%	2,0%	5,0%
	due volte	N.casi	26	16	42
		% N.casi	26,0%	16,0%	21,0%
	Tre volte	N.casi	12	10	22
		% N.casi	12,0%	10,0%	11,0%
	Variabile	N.casi		2	2
		% N.casi		2,0%	1,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 75: Vacanze in un anno

Dalla tabella n.75 si rileva che la maggior percentuale sia di autonomi che di dipendenti si reca in vacanza una volta all'anno.

Si chiede loro di indicare quali siano le mete preferite nei periodi di vacanza.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Mete preferite per le vacanze	mare	N.casi	40	40	80
		%N.casi	43,5%	40,8%	42,1%
	montagna	N.casi	6	16	22
		%N.casi	6,5%	16,3%	11,6%
	città europee/all'estero	N.casi	14	8	22
		%N.casi	15,2%	8,2%	11,6%
	città italiane	N.casi	14	4	18
		%N.casi	15,2%	4,1%	9,5%
	Nessuna meta particolare/arie	N.casi	18	30	48
		%N.casi	19,6%	30,6%	25,3%
Totale		N.casi	92	98	190
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 76: Mete preferite per le vacanze

Dalla tabella n. 76 si rileva che la maggior parte del campione, il 43% dei dipendenti e il 40,8% degli autonomi, preferisce il mare.

Si indaga circa le attività svolte durante il periodo di vacanza.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Attività preferite svolte in vacanza	prendere il sole	N.casi	4	4	8
		% N.casi	4,2%	4,1%	4,1%
	vedere posti nuovi	N.casi	22	22	44
		% N.casi	22,9%	22,4%	22,7%
	andare in discoteca	N.casi	2	2	4
		% N.casi	2,1%	2,0%	2,1%
	niente di particolare	N.casi	14	12	26
		% N.casi	14,6%	12,2%	13,4%
	sport	N.casi	6	8	14
		% N.casi	6,3%	8,2%	7,2%
	uscire con gli amici	N.casi	2	4	6
		% N.casi	2,1%	4,1%	3,1%
	rilassarmi	N.casi	46	46	92
		% N.casi	47,9%	46,9%	47,4%
Totale		N.casi	96	98	194
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 77: Attività preferite in vacanza

La percentuale più consistente dei lavoratori, quasi la metà dell'intero campione, afferma di preferire in vacanza il relax totale.

Si chiede ai soggetti di indicare quale sarebbe la loro vacanza ideale o il proprio "viaggio nel cassetto".

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Vacanza ideale	qualsiasi meta	N.casi	14	22	36
		% N.casi	14,0%	22,0%	18,0%
	paesi tropicali	N.casi	26	10	36
		% N.casi	26,0%	10,0%	18,0%
	giro del mondo	N.casi		10	10
		% N.casi		10,0%	5,0%
	America	N.casi	18	14	32
		% N.casi	18,0%	14,0%	16,0%
	paese lontano	N.casi	4	6	10
		% N.casi	4,0%	6,0%	5,0%
	paesi del nord	N.casi	6	10	16
		% N.casi	6,0%	10,0%	8,0%
	Europa	N.casi		8	8
		% N.casi		8,0%	4,0%
	Asia	N.casi	14	2	16
		% N.casi	14,0%	2,0%	8,0%
	Africa	N.casi	8	6	14
		% N.casi	8,0%	6,0%	7,0%
	Australia	N.casi	5	6	11
		% N.casi	10,0%	12,0%	11,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 78: Vacanza ideale

La maggiore percentuale dei lavoratori autonomi non ha una meta preferita in particolare, mentre tra i dipendenti la percentuale più consistente è costituita da quanto vorrebbero recarsi in paesi tropicali.

Si indaga se al momento dell'intervista i lavoratori svolgono attività di volontariato.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipend ente	Auto nomo	
Svolge attività div olontariato?	si	N.casi	6	10	16
		%N.casi	6,0%	10,0%	8,0%
	no	N.casi	94	90	184
		%N.casi	94,0%	90,0%	92,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 79: Volontariato

Come è facile vedere dalla tabella n.79, la stragrande maggioranza dei lavoratori non svolge al momento dell'intervista attività di volontariato.

Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella n.79 risulta non significativo: $X^2(1, N= 200) = .543 p > 0,05$.

Quindi verrà accettata l'ipotesi nulla, di conseguenza l'essere lavoratori autonomi o dipendenti non influenza il partecipare o meno ad attività di volontariato.

Si chiede se i lavoratori facciano parte di qualche associazione.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Partecipazione ad associazione	si	N.casi	28	28	56
		% N.casi	28,0%	28,0%	28,0%
	no	N.casi	72	72	144
		% N.casi	72,0%	72,0%	72,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 80: Partecipazione ad associazione

Dalla tabella n.80 si può notare come in questo caso le percentuali siano identiche tra i lavoratori autonomi e dipendenti: la maggior parte dei lavoratori non fa parte di

alcuna associazione. Il X^2 calcolato sulle frequenze ovviamente risulta non significativo: $X^2 (1, N= 200) = .00 p > 0,05$.

Quindi verrà accettata l'ipotesi nulla: l'essere lavoratori autonomi o dipendenti non influenza il partecipare o meno a qualche associazione.

Si indaga, in caso di risposta affermativa alla precedente, di che tipo di associazione si tratti.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Tipo di associazione	laica	N. casi	22	24	46
		% N. casi	78,6%	85,7%	82,1%
	religiosa	N. casi	6	2	8
		% N. casi	21,4%	7,1%	14,3%
	Entrambe	N. casi		2	2
		% N. casi		7,1%	3,6%
Totale		N. casi	28	28	56
		% N. casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 81: Tipo di associazione

Per la maggioranza di lavoratori che partecipano ad un'associazione si tratta di una organizzazione laica.

Si chiede ai soggetti se il denaro ha un ruolo nell'organizzazione del proprio tempo libero

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Ruolo del denaro nell'organizzazione del tempo libero	si	N.casi	76	48	124
		%N.casi	76,0%	48,0%	62,0%
	no	N.casi	24	52	76
		%N.casi	24,0%	52,0%	38,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 82: Ruolo denaro nel tempo libero

Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta significativo: $X^2 (1, N=200) = 8,319$ $p < 0,05$.

In questo caso, dunque, per la significatività del test del X^2 , non possiamo accettare l'ipotesi nulla, di conseguenza l'essere lavoratori autonomi o dipendenti influenza il tipo di risposta, ossia se i soggetti pensano che il denaro abbia un ruolo nell'organizzazione del proprio tempo libero.

Dalla tabella n.82 si rileva infatti che il 76% dei dipendenti e il 48% degli autonomi affermano che il denaro ha un ruolo nell'organizzazione del proprio tempo libero; al contrario il 24% dei dipendenti e il 52% degli autonomi risponde negativamente a tale domanda.

I lavoratori dipendenti attribuiscono un ruolo maggiore al denaro nella gestione e fruizione del proprio tempo libero.

In caso di risposta affermativa alla precedente domanda, si chiede quale sia il ruolo svolto dal denaro nel tempo libero.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipend ente	Autonomo	
Ruolo del denaro nel tempo libero	denaro serve sempre	N.casi	40	28	68
		% N.casi	48,8%	58,3%	52,3%
	i soldi servono per hobby	N.casi	18	6	24
		% N.casi	22,0%	12,5%	18,5%
	serve per alcune attività	N.casi	24	14	38
		% N.casi	29,3%	29,2%	29,2%
Totale		N.casi	82	48	130
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 83: Quale ruolo svolge il denaro nel tempo libero

Degli 82 dipendenti e 48 autonomi che hanno risposto a tale domanda, il 52,3% afferma che il denaro serve per qualsiasi attività si intenda svolgere nella vita. Il χ^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $\chi^2 (2, N= 130) = .997$ $p > 0,05$. Accettiamo quindi l'ipotesi nulla affermando che tra i due gruppi non ci sono differenze significative nella risposta a tale domanda.

Si chiede di indicare una previsione sulle attività che si pensa si svilupperanno maggiormente nel tempo libero nel prossimo futuro.

			T ipologia lavorativa		T otale
			Dipend ente	Autonomo	
Attività che si svilupperanno nel tempo libero per i giovani nel prossimo futuro	informatica	N.casi	18	8	26
		% N.casi	18,0%	8,0%	13,0%
	viaggi	N.casi	16	12	28
		% N.casi	16,0%	12,0%	14,0%
	sport	N.casi	14	20	34
		% N.casi	14,0%	20,0%	17,0%
	internet	N.casi	8	6	14
		% N.casi	8,0%	6,0%	7,0%
	cure estetiche	N.casi	12	6	18
		% N.casi	12,0%	6,0%	9,0%
	non so	N.casi	16	28	44
		% N.casi	16,0%	28,0%	22,0%
	socializzazione	N.casi	2	4	6
		% N.casi	2,0%	4,0%	3,0%
	nessun interesse	N.casi	6	14	20
		% N.casi	6,0%	14,0%	10,0%
	volontariato	N.casi	2		2
		% N.casi	2,0%		1,0%
	attività artistiche	N.casi	2	2	4
		% N.casi	2,0%	2,0%	2,0%
	Non ci sarà tempo libero	N.casi	4		4
		% N.casi	4,0%		2,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 84: Attività del futuro nel tempo libero

I risultati della tabella n. 84 evidenziano che ben il 22% del campione non sa rispondere a tale domanda; il 18% dei dipendenti guarda all'informatica, mentre il 20% degli autonomi vede nello sport l'attività del futuro.

Si chiede ai soggetti se sono d'accordo con alcuni studiosi che parlano dell'ozio come di un momento creativo, intendendolo come momento dedicato alla contemplazione e agli aspetti non concreti della vita.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Ozio come momento creativo	condivido	N.casi	70	68	138
		%N.casi	70,0%	68,0%	69,0%
	non condivido	N.casi	18	28	46
		%N.casi	18,0%	28,0%	23,0%
	non so che dire	N.casi	2		2
		%N.casi	2,0%		1,0%
	A volte sì, altre no	N.casi	10	4	14
		%N.casi	10,0%	4,0%	7,0%
	Totale		N.casi	100	200
			%N.casi	100,0%	100,0%

Tabella 85: Ozio come momento creativo

Il 70% dei dipendenti e il 68% degli autonomi è d'accordo con tale affermazione. Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate nella tabella precedente risulta non significativo: $X^2(3, N=200) = 3,387$ $p > 0,05$. Accettiamo quindi l'ipotesi nulla affermando che tra i due gruppi non ci sono differenze significative nel considerare l'ozio come un momento creativo.

COMMENTO AI RISULTATI DELL'AREA C

Avevamo ipotizzato una gestione del tempo libero più creativa per gli autonomi rispetto ai dipendenti. Si ipotizzava che tale tipologia di lavoratori fosse maggiormente impegnata in attività durante il tempo libero. Dall'analisi dei dati questa ipotesi non è stata confermata. Nella maggior parte dei casi non abbiamo riscontrato significative differenze tra i due gruppi nell'impiego del proprio tempo libero.

A tratti si ha addirittura l'impressione che i lavoratori dipendenti possano fruire di un tempo "liberato" nettamente distinto dal tempo di lavoro e per questo maggiormente apprezzato. L'unica differenza significativa si riscontra circa il ruolo del denaro nell'utilizzo del tempo libero: per i dipendenti il denaro riveste un ruolo maggiore.

Questo dato però è più chiaro tenendo conto della scarsa disponibilità di tempo libero nella giornata lavorativa degli autonomi. In questo senso il denaro ha un ruolo meno centrale non in sé per sé, ma per la quasi assoluta mancanza di tempo libero che spesso abbiamo constatato tra i lavoratori appartenenti alla categoria. A conferma di questa interpretazione ci sono le percentuali di risposta all'indagine su quale sia il ruolo del denaro nel tempo libero. In questo caso infatti non sono state riscontrate differenze tra i gruppi.

D) Gestione del denaro

Nell'area D dell'intervista si approfondisce la conoscenza della modalità di gestione del denaro da parte dei lavoratori.

Con la prima domanda si chiede ai soggetti cosa associano alla parola denaro.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Associazione alla parola denaro	benessere	N.casi	8	22	30
		%N.casi	8,0%	22,0%	15,0%
	Tranquillità/sicurezza	N.casi	18	18	36
		%N.casi	18,0%	18,0%	18,0%
	felicità	N.casi	4	8	12
		%N.casi	4,0%	8,0%	6,0%
	successo	N.casi	2		2
		%N.casi	2,0%		1,0%
	spendere	N.casi	8	6	14
		%N.casi	8,0%	6,0%	7,0%
	autonomia/libertà	N.casi	14	4	18
		%N.casi	14,0%	4,0%	9,0%
	prestigio/potere	N.casi	4	14	18
		%N.casi	4,0%	14,0%	9,0%
	sentimenti negativi	N.casi	30	18	48
		%N.casi	30,0%	18,0%	24,0%
	lusso/ricchezza	N.casi	4		4
		%N.casi	4,0%		2,0%
	guadagno	N.casi	2	2	4
		%N.casi	2,0%	2,0%	2,0%
	lavoro	N.casi	6	8	14
		%N.casi	6,0%	8,0%	7,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 86: Associazioni alla parola denaro

Dalla tabella si rileva che la percentuale più nutrita di dipendenti, equivalente al 30%, associa sentimenti negativi, mentre ben il 22% degli autonomi associa alla parola denaro la parola benessere.

Ai lavoratori autonomi viene chiesto quanto tempo passa in media tra la loro prestazione professionale e il pagamento della medesima.

			Tipologia lavorativa	Totale
			Autonomo	
Quanto tempo passa tra prestazione prof. e pagamento ?	ogni mese	N.casi	24	24
		%N. casi	24,0%	24,0%
	molto variabile	N.casi	34	34
		%N. casi	34,0%	34,0%
	immediato	N.casi	42	42
		%N. casi	42,0%	42,0%
Totale		N.casi	100	100
		%N. casi	100,0%	100,0%

Tabella 87: Tempo tra prestazione professionale e pagamento

Come si rileva dalla tabella n. 87, per la percentuale maggiore dei lavoratori autonomi il pagamento della propria prestazione professionale è immediato.

In caso di pagamento non immediato si chiede se e quanto questo influisca sulla propria gestione finanziaria.

			Tipologia lavorativa	Totale
			Autonomo	
Se il pagamento non è immediato questo quanto influisce nella sua gestione?	Poco perché vivo con i genitori	N.casi	4	4
		%N.casi	7,1%	7,1%
	Molto perché mi devo gestire bene	N.casi	28	28
		%N.casi	50,0%	50,0%
	Poco perché siamo abituati	N.casi	24	24
		%N.casi	42,9%	42,9%
Totale	N.casi	56	56	
	%N.casi	100,0%	100,0%	

Tabella 88: Influenza del pagamento dilazionato

Dei 56 lavoratori autonomi il cui pagamento alla prestazione professionale non è immediato, la metà afferma che questo fattore influisce molto sulla propria gestione del denaro, costringendo loro a fare molta attenzione alle proprie spese.

Si chiede ai soggetti se ritengono che l'attività lavorativa permetta loro di fare progetti a lunga scadenza o investimento che si protraggono nel tempo.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Se l'attività lavorativa permette di fare progetti a lunga scadenza	si	N.casi	52	46	98
		% N.casi	52,0%	46,0%	49,0%
	no	N.casi	48	54	102
		% N.casi	48,0%	54,0%	51,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 89: Possibilità di progetti a lunga scadenza

Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2 (1, N= 200) = .360 p > 0,05$. Quindi verrà accettata l'ipotesi nulla, di conseguenza l'essere lavoratori autonomi o dipendenti non influenza la percezione che l'attività lavorativa permetta di fare progetti a lunga scadenza.

In caso di risposta affermativa alla precedente si chiede di quali investimenti si tratti.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Quale tipo di progetti/investimenti	rate/mutui	N.casi	30	26	56
		%N.casi	57,7%	56,5%	57,1%
	investimenti	N.casi	12	2	14
		%N.casi	23,1%	4,3%	14,3%
	su se stessi/ propri interessi	N.casi		4	4
		%N.casi		8,7%	4,1%
	Di tutti i tipi	N.casi	10	14	24
		%N.casi	19,2%	30,4%	24,5%
Totale		N.casi	52	46	98
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0 %

Tabella 90: Tipologia dei progetti/investimenti

Per più della metà di coloro che hanno risposto a tale domanda si tratta di rate e mutui, come agevolmente si evince dalla tabella n. 90.

In caso di risposta negativa alla domanda di cui in tabella n. 89, si chiede la motivazione a tale mancata possibilità.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Per quale motivo l'attività svolta non permette di fare progetti a lunga scadenza	guadagno scarso	N.casi	28	10	38
		% N.casi	56,0%	18,5%	36,5%
	lavoro precario	N.casi	10	4	14
		% N.casi	20,0%	7,4%	13,5%
	è da poco lavoro	N.casi		16	16
		% N.casi		29,6%	16,3%
	Entrate variabili	N.casi	10	24	34
		% N.casi	20,0%	44,4%	32,7%
Totale		N.casi	48	54	102
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 91: Motivo impossibilità di progetti nel tempo

Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella n. 91 risulta significativo: $X^2 (3, N= 102) = 13,819$ $p < 0,05$. Non possiamo accettare l'ipotesi nulla e constatiamo che tra autonomi e dipendenti c'è una differenza significativa nelle percentuali di risposta a tale domanda: i dipendenti che ritengono che il proprio lavoro non permetta di fare progetti, motivano questa affermazione con il basso guadagno che percepiscono mensilmente, mentre gli autonomi focalizzano l'attenzione sulle entrate variabili nel tempo nello svolgimento della professione.

Si chiede ai soggetti se ritengono utile investire il proprio denaro.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Se i soggetti ritengono utile investire il denaro	si	N.casi	82	84	166
		% N.casi	82,0%	84,0%	83,0%
	no	N.casi	18	16	34
		% N.casi	18,0%	16,0%	17,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 92: Utilità investimenti denaro

La maggior parte dei lavoratori, siano essi autonomi o dipendenti, ritiene utile investire il proprio denaro.

Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2 (2, N= 200) = 1,012$ $p > 0,05$.

Si accetta l'ipotesi nulla: l'essere lavoratori autonomi o dipendenti non influenza il tipo di risposta, ossia se i soggetti ritengono utile investire il proprio denaro.

In caso di risposta affermativa si chiede quali forme di investimento siano per loro più valide.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Forme di investimento ritenute più valide	Fondi/ obbligazioni	N.casi	6	6	12
		%N.casi	7,1%	7,1%	7,1%
	polizze	N.casi	8	4	12
		%N.casi	9,5%	4,8%	7,1%
	azioni	N.casi	2	4	6
		%N.casi	2,4%	4,8%	3,6%
	qualcosa di sicuro	N.casi	16	4	20
		%N.casi	19,0%	4,8%	11,9%
	non me ne intendo	N.casi	8		8
		%N.casi	9,5%		4,8%
	su di me/mia attività	N.casi	6	24	30
		%N.casi	7,1%	28,6%	17,9%
	casa/immobili	N.casi	32	40	72
		%N.casi	40,5%	47,6%	44,0%
	Compere varie	N.casi	4	2	6
		%N.casi	4,8%	2,4%	3,6%
Totale		N.casi	84	84	166
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 93: Forme di investimento

Dei 166 soggetti che hanno risposto a tale domanda, la percentuale più consistente per entrambi i sottogruppi è costituita da quanti affermano di preferire gli investimenti in immobili. Inoltre gli autonomi sembrano preferire gli investimenti legati alla propria attività lavorativa e alla propria formazione, i dipendenti privilegiano forme di investimento sicure.

Ai lavoratori viene chiesto se riescono a risparmiare una parte dei propri guadagni in vista di eventi imprevisti.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Si indaga se i soggetti riescono a risparmiare in vista di eventi imprevisti	si	N.casi	58	62	120
		% N.casi	58,0%	62,0%	60,0%
	no	N.casi	42	38	80
		% N.casi	42,0%	38,0%	40,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 94: Risparmio

Dalla tabella n. 94 si rileva che la maggior parte del campione risponde affermativamente alla domanda.

Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2 (1, N= 200) = .167$ $p > 0,05$.

Quindi verrà accettata l'ipotesi nulla, di conseguenza l'essere lavoratori autonomi o dipendenti non influenza il tipo di risposta, ossia se i soggetti riescono a risparmiare in vista di eventi imprevisti.

Se i soggetti rispondono affermativamente alla precedente si chiede loro in che modo riescano a farlo.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
In che modo riescono a risparmiare i soldi	li metto da parte e non li tocco	N.casi	44	48	92
		% N.casi	75,9%	77,4%	76,7%
	vivo a casa e non ho spese	N.casi	2		2
		% N.casi	3,4%		1,7%
	Risparmio sulle cose futili	N.casi	12	14	26
		% N.casi	20,7%	22,6%	21,7%
Totale		N.casi	58	62	120
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 95: Modalità di risparmio

La grande maggioranza di coloro che hanno risposto alla domanda di cui in tabella n. 95 afferma di mettere da parte una fetta dei guadagni.

Si chiede ai soggetti se hanno mai pensato di costruire una pensione integrativa.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Se i soggetti hanno mai pensato di costruirsi una pensione integrativa	si	N.casi	32	36	68
		% N.casi	32,0%	36,0%	34,0%
	no	N.casi	68	64	132
		% N.casi	68,0%	64,0%	66,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 96: Pensione integrativa

Dalla tabella n. 96 si rileva che poco più di un terzo dei lavoratori possiede una pensione integrativa. Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2 (1, N= 200) = .178 p > 0,05$.

Si accetta l'ipotesi nulla: l'essere lavoratori autonomi o dipendenti non influenza il tipo di risposta, ossia se i soggetti hanno mai pensato di costruire una pensione integrativa.

In caso di risposta affermativa alla domanda precedente si chiede in quale forma abbiano stipulato la pensione integrativa.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Tipo di pensione integrativa fatta	polizza vita	N.casi	18	26	44
		% N.casi	56,3%	70,0%	63,9%
	non so la forma	N.casi	8	2	10
		% N.casi	25,0%	5,0%	13,9%
	assicurazione privata	N.casi	6	8	14
		% N.casi	18,8%	25,0%	22,2%
Totale		N.casi	32	36	68
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 97: Tipologia pensione integrativa

Dei 36 autonomi e 32 dipendenti che hanno una pensione integrativa la maggior parte afferma di possedere una polizza vita.

Si indaga se i soggetti di solito programmano i propri acquisti o comprano ciò che serve loro all'occorrenza. Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2(3, N=200) = 4,029$ $p > 0,05$. Quindi verrà accettata l'ipotesi nulla, di conseguenza l'essere lavoratori autonomi o dipendenti non influenza il tipo di risposta, ossia se i soggetti programmano i propri acquisti o comprano all'occorrenza.

La percentuale maggiore di lavoratori autonomi e dipendenti compra all'occorrenza ciò che serve.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Si indaga se i soggetti programmano gli acquisti o comprano all'occorrenza	li programma	N.casi	12	8	20
		% N.casi	12,0%	8,0%	10,0%
	Compro all'occorrenza	N.casi	74	64	138
		% N.casi	74,0%	64,0%	69,0%
	programma solo i grandi acquisti	N.casi	2	10	12
		% N.casi	2,0%	10,0%	6,0%
	programma e compro all'occorrenza	N.casi	12	18	30
		% N.casi	12,0%	18,0%	15,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 98: Acquisti programmati o meno

Si indaga sulle forme di pagamento utilizzate dai lavoratori.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Forme di pagamento utilizzato	contanti	N.casi	66	72	138
		%N.casi	66,0%	72,0%	69,0%
	carta di credito	N.casi	4	8	12
		%N.casi	4,0%	8,0%	6,0%
	bancomat	N.casi	22	12	34
		%N.casi	22,0%	12,0%	17,0%
	tutte e tre	N.casi	8	8	16
		%N.casi	8,0%	8,0%	8,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 99: Forme di pagamento utilizzato

Dalla tabella n. 99 si può notare come pagamento in contanti resti ancora il più diffuso, seguito da una discreta percentuale di lavoratori che usano pagare con la carta

bancomat. Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2 (3, N= 200) = 2,268 p > 0,05$. Accettiamo l'ipotesi nulla asserendo che le frequenze sono equidistribuite tra i due gruppi.

Si indaga l'area del desiderio chiedendo come spenderebbero due milioni di Euro.

			T ipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Si indaga come utilizzerebbero Due milioni di euro	beneficenza	N.casi	14	10	24
		% N.casi	14,0%	10,0%	12,0%
	viaggio	N.casi	14	6	20
		% N.casi	14,0%	6,0%	10,0%
	investimenti bancari	N.casi		6	6
		% N.casi		6,0%	3,0%
	comprare casa	N.casi	30	40	70
		% N.casi	30,0%	40,0%	35,0%
	investirli in un società/attività	N.casi	12	14	26
		% N.casi	12,0%	14,0%	13,0%
	vivere di rendita	N.casi	10	10	20
		% N.casi	10,0%	10,0%	10,0%
	familiari/amici	N.casi	6	8	14
		% N.casi	6,0%	8,0%	7,0%
	compere varie	N.casi	6	2	8
		% N.casi	6,0%	2,0%	4,0%
	Continuerei a lavorare	N.casi	6		6
		% N.casi	6,0%		3,0%
	Non so	N.casi	2	4	6
		% N.casi	2,0%	4,0%	3,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 100: Come utilizzerebbero due milioni di euro

Indagando l'area del desiderio si rileva che ben il 30% dei dipendenti e il 40% degli autonomi userebbe tale denaro per comperare casa.

Ai soggetti si chiede se il denaro costituisce per loro una fonte di preoccupazione.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Si indaga se per i soggetti il denaro è fonte di Preoccupazione	si	N.casi	44	58	102
		% N.casi	44,0%	58,0%	51,0%
	no	N.casi	56	42	98
		% N.casi	56,0%	42,0%	49,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 101: Denaro fonte di preoccupazione

Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2 (1, N= 200) = 1,961$ $p > 0,05$. Quindi verrà accettata l'ipotesi nulla, di conseguenza l'essere lavoratori autonomi o dipendenti non influenza il tipo di risposta, ossia se per i soggetti il denaro costituisce una fonte di preoccupazione. Il denaro costituisce una fonte di preoccupazione per il 58% di autonomi e per il 44% dei dipendenti.

Si indaga se i soggetti ritengono adeguato il rapporto tra tempo speso e denaro ricavato nel loro lavoro.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Ritengono adeguato il rapporto tra tempo speso e denaro ricavato?	Si	N.casi	44	42	86
		%N.casi	44,0%	42,0%	43,0%
	no	N.casi	56	58	114
		%N.casi	56,0%	58,0%	57,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 102: Rapporto tempo-denaro

Come si evince dalla tabella n. 102 la maggior parte dei lavoratori non ritiene adeguato il rapporto tra tempo speso e denaro ricavato sul lavoro. Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2 (1, N= 200) = .041 p > 0,05$.

Quindi si accetta l'ipotesi nulla: l'essere lavoratori autonomi o dipendenti non influenza il tipo di risposta, ossia se i soggetti ritengono adeguato il rapporto tra tempo speso e denaro ricavato.

Si indaga se i soggetti ritengono adeguato il rapporto tra tempo/impegno e soddisfazione ricavata nel lavoro.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Ritengono adeguato il rapporto tra tempo/impegno e soddisfazione ricavata?	si	N.casi	60	78	138
		%N.casi	60,0%	78,0%	69,0%
	no	N.casi	32	20	52
		%N.casi	32,0%	20,0%	26,0%
	non sempre	N.casi	8	2	10
		%N.casi	8,0%	2,0%	5,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 103: Rapporto tra tempo/impegno e soddisfazione

Notiamo che per la maggior parte dei lavoratori è adeguato il rapporto tra tempo-impegno e soddisfazione ricavata sul lavoro. Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2 (2, N= 200) = 4,359 p > 0,05$.

Quindi verrà accettata l'ipotesi nulla, di conseguenza l'essere lavoratori autonomi o dipendenti non influenza il tipo di risposta, ossia se i soggetti ritengono adeguato il rapporto tra tempo-impegno e soddisfazione ricavata.

Si chiede ai soggetti cosa ne pensino riguardo alla possibilità data ai giovani negli USA di utilizzare delle carte di credito.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Riflessioni sul debito giovanile io non farei mai debiti americano	negativo	N.casi	32	44	76
	ci devono pensare le famiglie	%N.casi	32,0%	44,0%	38,0%
		N.casi	2	2	4
	ci vuole più educazione	%N.casi	2,0%	2,0%	2,0%
		N.casi	6	6	12
	non so cosa dire	%N.casi	6,0%	6,0%	6,0%
		N.casi	6	12	18
	non farei mai debiti americano	%N.casi	6,0%	12,0%	9,0%
		N.casi	4		4
	debito come possibilità	%N.casi	4,0%		2,0%
		N.casi	26	16	42
	è indice di poca responsabilità	%N.casi	26,0%	16,0%	21,0%
		N.casi	4		4
	per l'Italia c'è ancora tempo	%N.casi	4,0%		2,0%
		N.casi	8	4	12
	Dipende dalle persone	%N.casi	8,0%	4,0%	6,0%
		N.casi	12	16	28
	Totale	%N.casi	12,0%	16,0%	14,0%
		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 104: Debito giovanile

Il 38% del campione, la percentuale più consistente, esprime un giudizio negativo nei confronti del debito giovanile statunitense.

Si indaga se i soggetti hanno recentemente contratto dei debiti.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Hanno recentemente contratto dei debiti ?	si	N.casi	32	50	82
		% N.casi	32,0%	50,0%	41,0%
	no	N.casi	68	50	118
		% N.casi	68,0%	50,0%	59,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 105: Debiti personali

Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2 (1, N= 200) = 3,348$ $p > 0,05$. Quindi verrà accettata l'ipotesi nulla, di conseguenza l'essere lavoratori autonomi o dipendenti non influenza il tipo di risposta, ossia se i soggetti hanno recentemente contratto dei debiti.

Si chiede ai soggetti che hanno risposto affermativamente alla precedente domanda quali siano stati gli investimenti affrontati.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Se ha contratto debiti per quale investimento?	acquisto	N.casi	26	28	54
		%N.casi	81,3%	56,0%	65,9%
	sopravvivenza	N.casi	6	2	8
		%N.casi	18,8%	4,0%	9,8%
	per l'attività	N.casi		20	20
		%N.casi		40,0%	24,4%
Totale		N.casi	32	50	82
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 106: Debiti per cosa

Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella risulta significativo: $X^2 (2, N= 82) = 9,520$ $p < 0,05$. La maggioranza dei dipendenti ha contratto dei debiti per un acquisto, mentre la maggioranza degli autonomi ha contratto debiti per l'attività lavorativa.

Si indaga se i soggetti hanno avuto la "paghetta" da giovani.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Hanno avuto la "paghetta" da giovani?	si	N.casi	52	44	96
		% N.casi	52,0%	44,0%	48,0%
	no	N.casi	48	56	104
		% N.casi	48,0%	56,0%	52,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 107: Paghetta

Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2 (1, N= 200) = .641$ $p > 0,05$.

Quindi verrà accettata l'ipotesi nulla, di conseguenza l'essere lavoratori autonomi o dipendenti non è correlato all'aver avuto o meno la paghetta da giovani.

In caso di risposta affermativa si indaga sugli usi della paghetta.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Se hanno avuto la paghetta come la gestivano	mi compravo ciò che mi serviva	N.casi	18	16	34
		%N.casi	34,6%	36,4%	35,4%
	cercavo di non chiedere altro ai miei	N.casi	10	8	18
		%N.casi	19,2%	18,2%	18,8%
	li mettevo da parte	N.casi	4	6	10
		%N.casi	7,7%	13,6%	10,4%
	li usavo per uscire	N.casi	8	6	14
		%N.casi	15,4%	13,6%	14,6%
	La spendevo subito	N.casi	12	8	20
		%N.casi	23,1%	18,2%	20,8%
Totale		N.casi	52	44	96
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 108: Gestione paghetta

Dei 52 dipendenti e 44 autonomi che hanno avuto la paghetta da giovani, la percentuale più vasta dei dipendenti e degli autonomi ha asserito di avere usato tale paghetta per comprare ciò che serviva loro. A coloro che hanno avuto la paghetta si chiede se questo ha influenzato il loro modo attuale di gestire il denaro.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Avere la paghetta ha influenzato la gestione attuale del denaro?	si	N.casi	34	32	66
		%N.casi	65,4%	69,6%	67,3%
	no	N.casi	18	12	30
		%N.casi	34,6%	30,4%	32,7%
Totale		N.casi	52	44	96
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 109: Influenza avere la paghetta

La maggior parte degli autonomi e dei dipendenti tra coloro che hanno risposto a tale domanda asserisce che avere la paghetta abbia influenzato il modo attuale di gestione del denaro.

Il X2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2(1, N= 96) = .097$ $p > 0,05$.

Si accetta l'ipotesi nulla, di conseguenza l'essere lavoratori autonomi o dipendenti non influenza il tipo di risposta, ossia se i soggetti che hanno avuto la paghetta ritengono che questa abbia influenzato il loro modo attuale di gestire il denaro.

A coloro che non hanno avuto la paghetta si chiede se questo ha influito sul loro modo attuale di gestione del denaro.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Non avere la paghetta ha influenzato la sua attuale gestione del denaro?	si	N.casi	22	28	25
		%N.casi	45,8%	51,9%	49,0%
	no	N.casi	26	28	26
		%N.casi	54,2%	48,1%	51,0%
Totale		N.casi	48	56	104
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 110: Influenza non avere la paghetta

La maggior parte dei lavoratori che non hanno avuto da giovani la paghetta afferma che questo non abbia influito sulla loro attuale modalità di gestione. Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2(1, N=104) = .041$ $p > 0,05$.

Quindi verrà accettata l'ipotesi nulla, di conseguenza l'essere lavoratori autonomi o dipendenti non influenza il tipo di risposta, ossia se i soggetti che non hanno avuto la paghetta ritengono che questo abbia influenzato il loro modo attuale di gestione del denaro.

COMMENTO AI RISULTATI DELL'AREA D

Avevamo ipotizzato per i lavoratori autonomi una gestione del denaro più attenta e lungimirante rispetto ai dipendenti. Questa ipotesi non è stata confermata dai dati. Sebbene le entrate variabili a cui sono soggetti molti autonomi influiscono sulla gestione del proprio denaro, non abbiamo riscontrato differenze per quanto riguarda l'abitudine al risparmio, l'aver stipulato o meno una pensione integrativa, le forme di pagamento usualmente utilizzate. Non ci sono differenze neppure nel percepire il denaro come una fonte di preoccupazione, nella soddisfazione retributiva percepita, nell'aver contratto debiti nell'ultimo periodo. Come era prevedibile i debiti contratti nei due gruppi sono differenti: mentre per i dipendenti la causa dei debiti sono acquisti di vario tipo, tra gli autonomi i debiti sono maggiormente legati all'attività professionale. Nessuna differenza si riscontra tra i soggetti dei due gruppi nell'aver avuto o meno una

paghetta da giovani, e nella percezione che questa abbia influito sulla propria modalità attuale di gestione del denaro.

E) Atteggiamenti e valori trasmessi dalla famiglia circa il lavoro

Nella prima domanda dell'area relativa agli atteggiamenti e valori trasmessi dalla famiglia circa il lavoro, si indaga l'atteggiamento della famiglia di origine rispetto alla condizione lavorativa attuale dell'intervistato.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Qual è l'atteggiamento della sua famiglia rispetto alla sua condizione attuale?	preoccupati	N.casi	16	16	32
		% N.casi	16,0%	16,0%	16,0%
	positivo	N.casi	80	80	160
		% N.casi	80,0%	80,0%	80,0%
	negativo	N.casi	4	4	8
		% N.casi	4,0%	4,0%	4,0%
	Totale		N.casi	100	200
			% N.casi	100,0%	100,0%

Tabella 111: Atteggiamento famiglia verso lavoro svolto

L'80% dei dipendenti e l'80% degli autonomi afferma che l'atteggiamento della propria famiglia rispetto la sua condizione lavorativa è positiva. Il X2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2(2, N=200) = .00, p > 0,05$.

L'essere lavoratori autonomi o dipendenti non influenza il tipo di risposta, ossia l'atteggiamento percepito della propria famiglia nei confronti della situazione lavorativa attuale.

Si indaga ulteriormente in questo senso chiedendo maggiori delucidazioni.

			T ipologia lavorativa		T totale
			Dipend ente	Autonomo	
Qual'è l'atteggiamento della sua famiglia risp etto alla sua condizione attuale	preoccupati	N.casi	6	6	12
		% N.casi	6,0%	6,0%	6,0%
	ammirazione	N.casi	4	6	10
		% N.casi	4,0%	6,0%	5,0%
	positivo	N.casi	40	48	88
		% N.casi	40,0%	48,0%	44,0%
	vogliono qualcosa di più per me	N.casi	18	6	24
		% N.casi	18,0%	6,0%	12,0%
	mi appoggiano/ mi aiutano	N.casi	8	16	24
		% N.casi	8,0%	16,0%	12,0%
	negativo	N.casi		2	2
		% N.casi		2,0%	1,0%
	incoraggianti	N.casi	6		6
		% N.casi	6,0%		3,0%
	vogliono il posto loro per me	N.casi	4		4
		% N.casi	4,0%		2,0%
	tolleranza	N.casi	8	6	14
		% N.casi	8,0%	6,0%	7,0%
	autonomia/lib ertà	N.casi	6	10	16
		% N.casi	6,0%	10,0%	8,0%
T totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 112: Atteggiamento famiglia verso lavoro svolto

Dalla tabella n. 112 notiamo che il 40% dei dipendenti e il 48% degli autonomi hanno famiglie con atteggiamento positivo nei confronti della loro condizione lavorativa attuale.

Si chiede ai soggetti quali siano le somiglianze con la propria famiglia circa il significato attribuito al lavoro.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Somiglianze con la famiglia circa il significato che attribuiscono al lavoro	importanza carriera	N.casi		2	2
		% N.casi		2,0%	1,0%
	Importante contemperare lavoro-famiglia	N.casi	2	2	4
		% N.casi	2,0%	2,0%	2,0%
	lavorare con costanza/onestà	N.casi	42	36	78
		% N.casi	42,0%	36,0%	39,0%
	apertura	N.casi	4	2	6
		% N.casi	4,0%	2,0%	3,0%
	impegno per il lavoro	N.casi	6	4	10
		% N.casi	6,0%	4,0%	5,0%
	lavoro da identità sociale	N.casi		4	4
		% N.casi		4,0%	2,0%
	lavorare con competenza	N.casi	20	12	32
		% N.casi	20,0%	12,0%	16,0%
	lavoro importante per vivere	N.casi	4		4
		% N.casi	4,0%		2,0%
	Importanza del guadagno	N.casi	6	6	12
		% N.casi	6,0%	6,0%	6,0%
	il lavoro non è la sola cosa importante	N.casi	14	28	42
		% N.casi	14,0%	28,0%	21,0%
	nessuna	N.casi		2	2
		% N.casi		2,0%	1,0%
	imp.lavoro autonomo	N.casi	2	2	4
		% N.casi	2,0%	2,0%	2,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 113: Somiglianze con famiglia circa significato lavoro

Per la percentuale più rappresentata nel nostro campione una somiglianza con la famiglia di origine è costituita dalla costanza e dall'onestà sul lavoro. Si indaga anche quali siano le differenze eventuali con la propria famiglia circa il significato attribuito al lavoro.

Si chiede ai soggetti che tipo di percezione abbia trasmesso loro la famiglia rispetto all'ambiente esterno, aiutandoli a rifletter in questo senso.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Tipo di percezione e trasmesso dalla famiglia rispetto all'ambiente esterno	fidarsi ma non troppo	N.casi	20	10	30
		%N.casi	20,0%	10,0%	15,0%
	apertura/fiducia	N.casi	28	32	60
		%N.casi	28,0%	32,0%	30,0%
	correttezza/rispetto/gentilezza	N.casi	18	20	38
		%N.casi	18,0%	20,0%	19,0%
	solidarietà	N.casi	4		4
		%N.casi	4,0%		2,0%
	Autonomia/libertà	N.casi	8	14	22
		%N.casi	8,0%	14,0%	11,0%
	chiusura/diffidenza	N.casi	20	14	34
		%N.casi	20,0%	14,0%	17,0%
	tutto va guadagnato	N.casi	2	10	12
		%N.casi	2,0%	10,0%	6,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 114: Percezione famiglia rispetto esterno

Dalla tabella n. 114 si evince che il 30% del campione ha ricevuto una visione aperta e fiduciosa dalla famiglia nei confronti dell'ambiente esterno. Sembra che i dipendenti rispetto agli autonomi abbiano ricevuto un tipo di percezione leggermente più diffidente nei confronti del mondo esterno, come mostrano le percentuali delle altre risposte.

Si chiede ai soggetti se la famiglia ha influenzato la scelta della loro carriera scolastica.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Se la famiglia ha influenzato la scelta della carriera scolastica	si	N.casi	36	50	86
		% N.casi	36,0%	50,0%	43,0%
	no	N.casi	64	50	57
		% N.casi	64,0%	50,0%	57,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 115: Influenze scelta scolastica

Il X2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2(1, N=200) = 1,999$ $p > 0,05$. Quindi verrà accettata l'ipotesi nulla, di conseguenza l'essere lavoratori autonomi o dipendenti non influenza il tipo di risposta, ossia se i soggetti ritengono che la famiglia abbia influenzato le scelte scolastiche.

In caso di risposta affermativa alla precedente si chiede quali siano state le modalità di influenza.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Se la famiglia ha influenzato la scelta della carriera scolastica, quali sono state le modalità	consigli	N.casi	4	22	26
		%N.casi	11,1%	44,0%	30,2%
	orientamento	N.casi	14	10	24
		%N.casi	38,9%	20,0%	27,9%
	agito direttamente	N.casi	16	10	26
		%N.casi	44,4%	20,0%	30,2%
	Indirettamente	N.casi	2	8	10
		%N.casi	5,6%	16,0%	11,6%
Totale		N.casi	36	50	86
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 116: Modalità influenze scelta scolastica

Dei 36 dipendenti e 50 autonomi che hanno risposto, la percentuale più ampia di autonomi ha parlato di influenza mediante consigli, mentre la percentuale maggiore di

dipendenti ha affermato che i genitori hanno agito direttamente al posto del figlio. Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella risulta significativo: $X^2 (3, N= 86) = 8,132$ $p < 0,05$. Tra i lavoratori autonomi le influenze familiari nella scelta della carriera scolastica sembrano seguire modalità più “democratiche” rispetto ai dipendenti: prevalgono i consigli ed è più alta la percentuale delle influenze indirette dei genitori come modelli comportamentali.

Ai soggetti viene chiesto se in famiglia si discuteva di scuola.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
In famiglia si discuteva di scuola ?	si	N.casi	78	74	152
		% N.casi	78,0%	74,0%	76,0%
	no	N.casi	16	12	28
		% N.casi	16,0%	12,0%	14,0%
	Poco	N.casi	6	14	20
		% N.casi	6,0%	14,0%	10,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		% N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 117: Discussioni circa la scuola

Dalla tabella n. 117 notiamo che nella maggior parte delle famiglie sia di autonomi che di dipendenti si discuteva di scuola. Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2 (2, N= 200) = 1,938$ $p > 0,05$.

Si accetta l'ipotesi nulla: l'essere lavoratori autonomi o dipendenti non influenza il tipo di risposta, ossia se in famiglia si discuteva o meno di scuola.

Si indaga se in famiglia si discuteva di lavoro.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Se in famiglia si discute di lavoro	si	N.casi	84	82	186
		%N.casi	84,0%	82,0%	83,0%
	no	N.casi	6	6	12
		%N.casi	6,0%	6,0%	6,0%
	poco	N.casi	10	12	22
		%N.casi	10,0%	12,0%	11,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 118: Discussioni circa il lavoro

Anche in questo caso constatiamo che nella maggior parte delle famiglie si discute di lavoro. Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella, risulta non significativo: $X^2(1, N=200) = .103$ $p > 0,05$. Quindi verrà accettata l'ipotesi nulla, di conseguenza l'essere lavoratori autonomi o dipendenti non influenza il tipo di risposta, ossia se in famiglia si discute di lavoro.

			Tipologia lavorativa	Totale
			Autonomo	
Ci sono lavoratori autonomi che hanno influenzato la scelta lavorativa?	no	N.casi	40	40
		%N.casi	40,0%	40,0%
	si, amici	N.casi	28	28
		%N.casi	28,0%	28,0%
	si, in famiglia	N.casi	32	32
		%N.casi	32,0%	32,0%
Totale	N.casi	100	100	
	%N.casi	100,0%	100,0%	

Tabella 119 a: Influenza altri lavoratori autonomi

Dalla tabella n. 119 a si rileva che il 40% dei lavoratori autonomi, la percentuale più consistente degli intervistati, affermano che non ci sono stati altri autonomi nella famiglia o nella rete amicali che li hanno influenzati nella scelta lavorativa.

Successivamente si chiede ai lavoratori intervistati cosa si aspettano dalla propria famiglia in questo momento.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Cosa si aspetta dalla sua famiglia in questo momento	aiuto/appoggio	N.casi	16	30	46
		%N.casi	16,0%	30,0%	23,0%
	Unione familiare/collaborazione	N.casi	36	6	42
		%N.casi	36,0%	6,0%	21,0%
	che mi aiutino a trovare lavoro	N.casi	4		4
		%N.casi	4,0%		2,0%
	pazienza	N.casi		2	2
		%N.casi		2,0%	1,0%
	tranquillità/libertà	N.casi	8	2	10
		%N.casi	8,0%	2,0%	5,0%
	sostegno economico	N.casi	2		2
		%N.casi	2,0%		1,0%
	niente	N.casi	34	50	84
		%N.casi	34,0%	50,0%	42,0%
	Stiano bene in salute/sereni	N.casi		10	10
		%N.casi		10,0%	5,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 119 b: Cosa ci si aspetta dalla famiglia

Come si rileva dalla tabella n. 119 b la metà degli autonomi afferma di non aspettarsi nulla dalla propria famiglia, mentre il 36% dei dipendenti, cioè la percentuale maggiore, dice di aspettarsi unione e collaborazione familiare. Il X^2 calcolato sulle frequenze riportate in tabella risulta significativo: $X^2 (7, N= 200) = 25,169$ $p < 0,05$. I lavoratori autonomi sembrano essere meno dipendenti dalla famiglia di origine: una

grande percentuale non si aspetta nulla da essa, mentre tra i dipendenti sono molti coloro che si aspettano unione e collaborazione in famiglia.

Si chiede ai soggetti cosa si aspetta in questo momento la famiglia da loro.

			Tipologia lavorativa		Totale
			Dipendente	Autonomo	
Cosa si aspetta la famiglia da loro	che io mi senta realizzato	N.casi	6	14	20
		%N.casi	6,0%	14,0%	10,0%
	che trovi un lavoro stabile	N.casi	2	4	6
		%N.casi	2,0%	4,0%	3,0%
	serenità/tranquillità	N.casi	24	16	40
		%N.casi	24,0%	16,0%	20,0%
	collaborazione	N.casi	14	2	16
		%N.casi	14,0%	2,0%	8,0%
	Che io metta a frutto i miei studi	N.casi	4	4	8
		%N.casi	4,0%	4,0%	4,0%
	competenza nel lavoro	N.casi	10	2	12
		%N.casi	10,0%	2,0%	6,0%
	Che diventi autonoma/tranquillità economica	N.casi	4	10	14
		%N.casi	4,0%	10,0%	7,0%
	Che diventi un buon marito/moglie/genitore	N.casi	20	20	40
		%N.casi	20,0%	20,0%	20,0%
	Affetto, accortezze, vicinanza	N.casi		16	16
		%N.casi		16,0%	8,0%
	non so	N.casi	6	6	12
		%N.casi	6,0%	6,0%	6,0%
	Niente	N.casi	10	6	16
		%N.casi	10,0%	6,0%	8,0%
Totale		N.casi	100	100	200
		%N.casi	100,0%	100,0%	100,0%

Tabella 120: Cosa si aspetta la famiglia da loro

Dalla tabella n. 120 constatiamo che la percentuale più consistente dei dipendenti afferma che la famiglia si aspetta da loro serenità e tranquillità, mentre la percentuale maggiore tra gli autonomi afferma che la famiglia si aspetta da loro la costituzione di una nuova famiglia.

COMMENTO AI RISULTATI DELL'AREA E

Si era ipotizzato che la professione svolta dai propri genitori potesse influenzare il percorso lavorativo intrapreso, così come gli atteggiamenti trasmessi e la percezione del mondo mediata dall'educazione familiare avessero un peso importante nella scelta lavorativa. E' da notare che una buona percentuale dei lavoratori autonomi ha confermato l'influenza di famiglia e amici nella scelta del proprio lavoro, mentre non si sono riscontrate differenze negli atteggiamenti verso l'attività lavorativa dei figli tra famiglie di autonomi e dipendenti. Non ci sono differenze significative neanche nell'influenza dei genitori sulla carriera scolastica dei propri figli, anche se per quanto riguarda le modalità di influenza sono evidenti delle divergenze. Mentre le famiglie dei futuri lavoratori autonomi sembrano adottare modalità più democratiche, quelle dei dipendenti in molti casi sembrano sostituirsi al giovane a livello decisionale nella scelta della carriera scolastica. Un'altra differenza riscontrabile tra i due gruppi riguarda le aspettative dei lavoratori nei confronti della famiglia: gli autonomi sostengono di non aspettarsi niente, mentre i dipendenti gradirebbero maggiore unione e collaborazione familiare. Sembra dunque che i lavoratori autonomi siano maggiormente indipendenti a livello emotivo dalle famiglie di origine, forse anche per l'età media maggiore rispetto ai lavoratori dipendenti.

5.2 Analisi dell'empowerment

EMPOWERMENT

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P. value
Empowerment	Between Groups	,691	1	,691	2,887	,092
	Within Groups	23,465	98	,239		
	Totale	24,157	99			

Tabella 121: Anova Empowerment

Dall'analisi della varianza effettuata sui risultati ottenuti dai due gruppi di soggetti del campione – lavoratori autonomi e dipendenti – alla scala dell'Empowerment, si ottiene una F di Fisher pari a 2,887.

Si evidenzia quindi che avendo fissato un α critico = ,05, ed avendo ottenuto un P value pari a 0,092 ci troviamo ad accettare l'ipotesi nulla, in quanto P value è maggiore dell' α critico stabilito.

Pertanto non si rilevano differenze nei livelli di Empowerment dei due gruppi indagati. Le medie dei due gruppi risultano, infatti, essere molto simili: la media dei dipendenti è pari a 4,012; la media degli autonomi è pari a 4,178.

In base al risultato ottenuto nella scala dell'Empowerment si è ritenuto opportuno, applicare l'analisi della varianza alle tre sottoscale: leadership, impegno politico – sociale, autoefficacia.

Deve essere ricordato che il livello di empowerment, ottenuto da ogni soggetto risulta essere la media che egli ottiene alle tre sottoscale.

LEADERSHIP

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P. value
Leadership	Between Groups	3,449E -02	1	3,449E -02	,075	,785
	Within Groups	45,282	98	,462		
	Totale	45,317	99			

Tabella 122: ANOVA sottoscala leadership

Dall'analisi della varianza effettuata alla sottoscala Leadership si ottiene una F di Fisher pari a .075.

Si evidenzia quindi che avendo fissato un α critico =,05, ed avendo ottenuto un pari a P value pari a .785, ci troviamo ad accettare l'ipotesi nulla in quanto P value è maggiore dell' α critico stabilito. Non si rilevano, quindi, differenze neanche nei livelli di leadership dei due gruppi.

Si mette in evidenza inoltre che le medie dei due gruppi sono molto simili: la media dei lavoratori dipendenti è pari a 4,08, la media dei lavoratori autonomi è pari a 4,04.

IMPEGNO POLITICO – SOCIALE

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P. value
Impegno politico	Between Groups	,490	1	,490	,546	,462
	Within Groups	87,996	98	,898		
	Totale	88,486	99			

Tabella 123: ANOVA sottoscala Impegno politico sociale

Dall'analisi della varianza ottenuta in base ai risultati ottenuti dai due gruppi di soggetti alla sottoscala impegno politico – sociale, si ottiene un F di Fisher pari a **0.546**.

Si evidenzia quindi che avendo fissato α critico = ,05, avendo ottenuto un P value pari a 0,462 ci troviamo ad accettare l'ipotesi nulla, in quanto il P è maggiore dall' α critico stabilito. Anche in questo caso non si rilevano differenze tra i due gruppi circa il loro livello di impegno politico – sociale. Tale dato è sostenuto dal fatto che le medie dei due gruppi sono molto simili: la media degli lavoratori dipendenti è pari a 4,103, la media dei lavoratori autonomi è pari a 3,946.

AUTOEFFICACIA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P. value
Autoefficacia	Between Groups	3,920	1	3,920	4,852	,030
	Within Group s	79,191	98	,808		
	Totale	83,112	99			

Tabella 124: ANOVA sottoscala autoefficacia

Dall'analisi della varianza effettuata alla sottoscala autoefficienza, si ottiene una F di Fisher pari a 4,852.

Fissando un α critico = ,05, ed avendo ottenuto un P value pari a 0,030 non possiamo accettare l'ipotesi nulla, in quanto P. value è minore dell' α critico stabilito. Si rilevano dunque delle differenze tra i due gruppi circa il loro livello di autoefficienza. Le medie dei due gruppi, infatti sono: per i dipendenti la media è 4,22, per gli autonomi la media è 4,62.

Di conseguenza possiamo constatare che gli autonomi hanno in media un livello di autoefficacia significativamente superiore a quello dei dipendenti.

TERZA PARTE: CONCLUSIONI

Capitolo 6: Conclusioni

6.1 Atteggiamento verso l'attività lavorativa

Si intendeva verificare l'ipotesi relativa alla presenza tra gli autonomi di confini meno marcati tra lavoro e vita privata rispetto ai lavoratori dipendenti. Non sono state riscontrate differenze significative circa la separazione tra tempo di gioco e tempo di lavoro nei due gruppi, ma è stata verificata la tendenza allo sfaldarsi dei confini tra vita privata e vita lavorativa. I dati emergenti dalla nostra ricerca sembrano andare più nella direzione di un nuovo equilibrio dinamico tra vita e lavoro da parte dei giovani.

L'importanza del lavoro nella qualità della vita dei soggetti trova conferma nella nostra ricerca. Anche se l'importanza assoluta del lavoro è la stessa nei due gruppi, il lavoro però sembra avere una pervasività maggiore nella vita dei lavoratori autonomi, influenzandone maggiormente la qualità della vita. Per più di un terzo degli autonomi intervistati il lavoro influenza completamente la propria vita, incidendo sulla disponibilità di denaro, sulla vita sociale e sulla gestione del tempo.

Avevamo anche ipotizzato un'importanza maggiore attribuita dai lavoratori autonomi alla gestione del tempo lavorativo rispetto ai dipendenti. Dai dati emersi possiamo considerare in parte confermata questa ipotesi. Tra le caratteristiche del lavoro ideale, infatti, la più importante per tale tipologia di lavoratori è proprio l'autonomia professionale, mentre per i dipendenti assume maggiore importanza la gratificazione personale. Per entrambi i gruppi i valori della famiglia e del lavoro sembrano essere fortemente radicati. Sembra però che i lavoratori autonomi tendano ad affiancare al valore della famiglia anche quello del lavoro, dando luogo ad un equilibrio tra vita familiare e lavorativa che non si riscontra invece tra i dipendenti, maggiormente legati al valore assoluto e prioritario della famiglia.

Si sottolinea, inoltre, l'ascesa della socialità ristretta tra i giovani, vale a dire il progressivo affermarsi dell'importanza delle relazioni interpersonali, in particolare quelle amicali ed affettive accanto a quelle familiari. In effetti anche dai dati del nostro campione risulta che per più di un quarto dei soggetti intervistati prima del lavoro ci sono affetti e amicizie.

Per entrambi i gruppi esaminati la relazione con l'utenza costituisce l'aspetto maggiormente gratificante del proprio lavoro. Questo nostro dato conferma

un'accresciuta attenzione accordata dai giovani al clima relazionale sul lavoro. Per quanto riguarda gli aspetti meno gratificanti del lavoro, gli autonomi avvertono maggiormente il peso dello stress lavorativo e del mancato apprezzamento dei loro sforzi, rispetto ai dipendenti che risentono dei disagi connessi al trascorrere la propria giornata in ambienti non comunicativi o spiacevoli dal punto di vista relazionale.

Una differenza significativa tra lavoratori autonomi e dipendenti si riscontra nella percezione delle possibilità di cambiamento sul lavoro. Paradossalmente si rileva che i dipendenti percepiscono il proprio lavoro come molto soggetto a possibili cambiamenti, in misura maggiore rispetto ai lavoratori autonomi. Per quel che concerne invece la disponibilità effettiva a fare dei cambiamenti non si riscontrano differenze significative tra i gruppi. Si può ipotizzare, che i lavoratori dipendenti diano molta importanza alla gratificazione personale sul lavoro, cerchino la valorizzazione della propria identità personale e presentino un orientamento strumentale nei confronti del lavoro. A questo si aggiunge la sicurezza fornita dalla famiglia come ammortizzatore sociale nel far fronte a esigenze di cambiamento.

6.2 Gestione del tempo

Nessuna differenza si rileva tra autonomi e dipendenti relativamente all'effettuare un orario di lavoro diluito o continuo nel corso della giornata. Sembra che gli autonomi siano maggiormente soddisfatti della distribuzione degli impegni durante la giornata: una grande percentuale afferma di avere trovato un buon equilibrio tra vita privata e lavoro in termini di tempo, e più di un quarto di tale tipologia lavorativa afferma di non voler apportare alcun cambiamento alla propria giornata. Questo dato conferma i vantaggi del lavoro autonomo derivanti da una gestione flessibile del tempo. Non si rileva una differenza statisticamente significativa tra i gruppi esaminati per quel che concerne l'associazione tempo-denaro, anche se i lavoratori autonomi sono leggermente meno in accordo con tale binomio.

6.3 Utilizzo del tempo libero

La nostra ipotesi, una gestione del tempo libero più creativa tra gli autonomi rispetto ai dipendenti, non è stata confermata dall'analisi dei dati. Nella maggior parte dei casi non abbiamo riscontrato significative differenze tra i due gruppi nell'impiego del tempo libero. L'unica differenza significativa tra autonomi e dipendenti riguarda il

ruolo da essi attribuito al denaro nel tempo libero, nel senso che i lavoratori autonomi accordano al denaro un'importanza secondaria nel proprio tempo libero. Probabilmente i lavoratori dipendenti, essendo maggiormente legati ad una concezione strumentale del lavoro, trovano molto importante la disponibilità economica nella fruizione del tempo libero. Del resto gli orari di lavoro molto dilatati per gli autonomi costituiscono un fattore importante nella percezione di come obiettivamente possa essere impiegato il tempo non lavorativo. In questo senso il denaro ha un ruolo meno centrale non in sé per sé, ma per la quasi assoluta mancanza di tempo libero che spesso abbiamo constatato tra i lavoratori autonomi.

A conferma di questa interpretazione ci sono le percentuali di risposta all'indagine su quale sia effettivamente il ruolo del denaro nel tempo libero. In questo caso infatti non sono state riscontrate differenze tra i gruppi. Sia per gli autonomi che per i dipendenti lo sport costituisce l'attività privilegiata nel tempo libero, seguito per i dipendenti dal praticare un hobby, e per gli autonomi dallo studio e dalla lettura. Il proprio tempo libero viene trascorso nella maggior parte dei casi assieme ad altra gente.

La motivazione sottesa allo svolgimento delle attività nel tempo libero nel nostro campione è occupata in gran parte dalla funzione rilassante e ritemprante delle attività. Non si riscontrano sostanziali differenze tra autonomi e dipendenti nel numero di libri letti, così come non ci sono differenze nella lettura delle riviste. Per la maggior parte dei soggetti di entrambi i gruppi non si rilevano differenze sostanziali nel numero di film visti mensilmente. Anche per i generi musicali preferiti i due gruppi non presentano differenze sostanziali, così come non è significativa la differenza che riscontriamo tra autonomi e dipendenti circa il suonare attivamente uno strumento musicale.

Dall'indagine si rileva che la maggiore percentuale sia di autonomi che di dipendenti annualmente non assiste ad alcuna mostra, concerto o conferenza. Non risulta significativa la differenza tra i gruppi circa l'abitudine del pranzare e cenare fuori casa, o nel praticare attività sportive. Non si rilevano differenze nel numero di ore dedicate settimanalmente alla cura del proprio corpo, alle modalità di impiego del tempo durante le vacanze e alle mete preferite. Ancora nessuna differenza tra i due gruppi per quel che riguarda la partecipazione ad attività di volontariato o ad associazioni di vario tipo.

Le previsioni circa le attività che si svilupperanno maggiormente nel tempo libero nel prossimo futuro sono abbastanza simili tra i gruppi. La maggior parte degli autonomi dice di non essere in grado di fare una previsione al riguardo, seguiti da una buona percentuale che vede nello sport l'attività del futuro; i dipendenti invece guardano più all'informatica e al turismo come attività in rapido decollo. La maggior parte dei lavoratori concorda nell'affermare che l'ozio può costituire un momento creativo della vita, e al riguardo non si rilevano differenze tra lavoratori autonomi e dipendenti.

6.4 Gestione del denaro

Avevamo ipotizzato per i lavoratori autonomi una gestione del denaro più attenta e lungimirante rispetto ai dipendenti. Questa ipotesi non è stata confermata dai dati.

Sebbene le entrate variabili a cui sono soggetti molti autonomi influiscono sulla gestione del proprio denaro, non abbiamo riscontrato differenze per quanto riguarda l'abitudine al risparmio, l'aver stipulato o meno una pensione integrativa, le forme di pagamento usualmente utilizzate.

Non ci sono differenze neppure nel percepire il denaro come una fonte di preoccupazione, nella soddisfazione retributiva percepita, nell'aver contratto debiti nell'ultimo periodo. Nessuna differenza si riscontra tra i soggetti dei due gruppi nell'aver avuto o meno una paghetta da giovani, e nella percezione che questa abbia influito sulla propria modalità attuale di gestione del denaro.

Alla parola denaro la percentuale più consistente di dipendenti associa dei sentimenti negativi, mentre la maggior parte degli autonomi associa benessere. Si rileva che per gran parte degli autonomi intervistati il pagamento della propria prestazione è immediato, mentre in caso di pagamento variabile nel tempo o comunque dilazionato, la metà degli autonomi conferma l'incidenza di questa variabile sulla gestione economica, costringendo ad un attento monitoraggio delle proprie spese.

Non ci sono differenze tra i gruppi circa la possibilità che il proprio lavoro consenta di effettuare progetti a lunga scadenza o investimenti nel tempo, soprattutto per quanto riguarda rate e mutui. Il motivo invece dell'impossibilità di progettare presenta differenze significative tra i gruppi: gli autonomi ne attribuiscono la causa alle entrate

variabili della propria professione, mentre i dipendenti affermano di essere limitati dai bassi guadagni mensili.

La stragrande maggioranza dei lavoratori ritiene utile investire il proprio denaro, senza differenze rilevanti tra i gruppi. Sia gli autonomi che i dipendenti ritengono che gli immobili siano un buon investimento, ma mentre gli autonomi investono molto sulla propria attività professionale e sulla propria formazione, i dipendenti preferiscono forme di investimento più sicure anche se meno redditizie. Anche per quel che concerne le differenze nel programmare o meno i propri acquisti, non si rilevano diversità tra i gruppi. La maggior parte dei lavoratori di solito compra all'occorrenza ciò che serve, pagando per lo più in contanti.

Differenze significative tra i gruppi non si riscontrano neppure nel considerare il denaro come una fonte di preoccupazione, sebbene il 58% degli autonomi abbia risposto positivamente alla domanda, contro il 44% dei dipendenti. La maggior parte dei lavoratori non ritiene adeguato il rapporto tra tempo speso e denaro ricavato nel proprio lavoro, sia esso un lavoro autonomo o subordinato. Ma la maggiore percentuale del campione totale ritiene adeguato il rapporto tra tempo-impegno e soddisfazione lavorativa ricavata, non emergendo differenze significative tra i sottogruppi.

Non sono state riscontrate differenze significative circa l'aver contratto recentemente dei debiti, anche se una differenza è rilevabile nel perché i lavoratori abbiano contratto i debiti in questione: gli autonomi per la propria attività, i dipendenti per degli acquisti generici (per es. casa, auto, ecc.). L'aver percepito una "paghetta" da giovani non è prerogativa di uno dei due gruppi in particolare, così come si rileva che l'utilizzo di tale paghetta era finalizzato soprattutto all'utilizzo nelle spese correnti. Coloro che hanno avuto la paghetta sostengono che essa abbia influenzato il loro modo attuale di gestire il denaro, anche se non si rilevano differenze tra i gruppi in tal senso. Il non aver avuto la paghetta da giovani sembra non aver influenzato invece la modalità di gestione attuale del denaro, e anche nelle frequenze di risposta a tale domanda non troviamo differenze significative.

6.5 Atteggiamenti e valori trasmessi dalla famiglia circa il lavoro

Si era ipotizzato che la professione svolta dai propri genitori potesse influenzare il percorso lavorativo intrapreso, così come gli atteggiamenti trasmessi e la percezione del

mondo mediata dall'educazione familiare avessero un peso importante nella scelta lavorativa.

E' da notare che una buona percentuale dei lavoratori autonomi ha confermato l'influenza di famiglia e amici nella scelta del proprio lavoro.

Non sono state riscontrate differenze negli atteggiamenti verso l'attività lavorativa dei figli tra famiglie di autonomi e dipendenti. Non ci sono differenze significative neanche nell'influenza dei genitori sulla carriera scolastica dei propri figli, anche se per quanto riguarda le modalità di influenza sono evidenti delle divergenze. Mentre le famiglie dei futuri lavoratori autonomi sembrano adottare modalità più democratiche, quelle dei dipendenti in molti casi sembrano sostituirsi al giovane a livello decisionale nella scelta della carriera scolastica.

Un'altra differenza riscontrabile tra i due gruppi riguarda le aspettative dei lavoratori nei confronti della famiglia: gli autonomi sostengono di non aspettarsi niente, mentre i dipendenti gradirebbero maggiore unione e collaborazione familiare. Sembra dunque che i lavoratori autonomi siano maggiormente indipendenti a livello emotivo dalle famiglie di origine, forse anche per l'età media maggiore rispetto ai dipendenti.

Gli autonomi hanno famiglie che in media appoggiano le loro scelte lavorative e forniscono loro anche un sostegno. Per il 18% dei dipendenti invece troviamo famiglie che vorrebbero qualcosa in più per i propri figli dal punto di vista della realizzazione professionale. Le differenze che i lavoratori intervistati percepiscono rispetto alle proprie famiglie non sono molte: la maggior parte sia di autonomi che di dipendenti afferma che non ci sono differenze sostanziali tra il proprio modo di intendere il lavoro e quello dei propri familiari.

Il tipo di percezione trasmesso dalla famiglia rispetto all'ambiente esterno è nella maggioranza dei casi di apertura e fiducia. A questo segue per i dipendenti il "fidarsi ma non troppo" e la chiusura-diffidenza nei confronti del mondo. Per gli autonomi invece l'atteggiamento di apertura trasmesso dalla famiglia è seguito, in ordine decrescente, dalla "correttezza, rispetto, solidarietà" e dall'autonomia come valore.

Nella maggior parte delle famiglie si discuteva di scuola e si discute tuttora di lavoro, senza differenze sostanziali tra famiglie dei lavoratori autonomi e dipendenti. Mentre la percentuale più consistente dei lavoratori autonomi dice di non aspettarsi nulla dalla propria famiglia di origine in questo momento, la percentuale più alta di dipendenti dice di aspettarsi comunque unione e collaborazione tra i membri.

Sembra dunque che in generale i dipendenti provengano da famiglie maggiormente controllanti e pervasive.

6.6 Commento dell'empowerment

Dall'analisi della varianza sui dati della scala dell'empowerment non si rilevano differenze significative tra autonomi e dipendenti nei livelli di empowerment generale. Si riscontra però una differenza nei livelli della sottoscala dell'autoefficacia tra i due gruppi esaminati. I lavoratori autonomi infatti presentano livelli di autoefficacia maggiori rispetto ai lavoratori dipendenti. Non si rilevano differenze invece tra i gruppi per quanto riguarda i livelli di punteggi ottenuti alle altre due sottoscale della variabile empowerment, cioè la scala della leadership e quella dell'impegno politico-sociale.

Dai risultati ottenuti in tale ricerca esplorativa speriamo possano nascere nuovi spunti per approfondire ulteriormente il tema della qualità della vita tra i giovani rispetto ad un contesto lavorativo che, come abbiamo visto nella prima parte di questa tesi, è sempre più in rapida trasformazione.

Probabilmente, con il passare del tempo, si assisterà ad un progressivo dissolversi delle tradizionali tipologie lavorative in concomitanza con l'affermarsi di lavori non agevolmente inquadrabili nelle categorie che conosciamo. In questa direzione, forse, anche la netta distinzione tra lavoratori autonomi e dipendenti lascerà il posto a nuovi modi di pensare il lavoro e, di conseguenza, integrare lo stesso lavoro con i vari aspetti della vita privata e del tempo libero. Si profila uno scenario tutto nuovo, mutevole e affascinante, sicuramente terreno di coltura per molte altre nuove ipotesi tutte da verificare.

6.7 Limitazioni dello studio e proposte di nuove ricerche

Un limite dell'indagine è da ravvisarsi nel fatto che la presente ricerca non mette a confronto varie categorie di giovani non racchiudibili nei due macrogruppi indagati; la

conseguenza della mutevolezza del lavoro, come sopra esposto, produce la configurazione di nuovi soggetti: lavoratori atipici, persone in cerca di prima occupazione nonché coloro i quali hanno cambiato tipologia di lavoro, passando ad esempio da un lavoro autonomo ad un lavoro dipendente e viceversa.

Inoltre, nell'ottica di una futura indagine e al fine di ampliare ulteriormente i campi che incidono sulla valutazione complessiva della qualità della vita, si potrebbero nel prossimo futuro indagare le seguenti aree: la prima area denominata "instabilità, flessibilità e cambiamento" per approfondire i temi riguardanti la propensione dei soggetti alla flessibilità e al cambiamento.

La seconda area d'indagine denominata "coinvolgimento politico dell'intervistato" per indagare l'effettivo coinvolgimento del soggetto nei confronti della politica.

La terza area denominata "atteggiamento verso lo studio e la formazione" per approfondire quali siano gli aspetti dell'esperienza scolastica che hanno aiutato il soggetto a muoversi nel mondo lavorativo e dall'altra quali siano le competenze che dovrebbe sviluppare rispetto al lavoro che svolge.

La quarta area denominata "utilizzo della tecnologia" per approfondire ed indagare il livello di conoscenza del computer e l'utilizzo di internet da parte del soggetto.

La quinta area denominata "caratteristiche personali, strategie di coping ed empowerment", per approfondire ed esplorare attraverso alcune domande per i dipendenti ed altre per gli autonomi, quali siano per il soggetto le caratteristiche di personalità che aiutano di più nel mondo del lavoro e quali quelle che, al contrario, possono creare ostacoli.

Infine la sesta ed ultima area denominata "influenze del rapporto di coppia" per valutare quanto le scelte professionali compiute siano state influenzate dal rapporto con il proprio partner o al contrario se in qualche modo lo abbiano o lo potranno influenzare. Per capire inoltre come venga vissuta un'eventuale disparità di reddito con il partner ed infine per indagare la relazione che il soggetto vede tra le proprie scelte professionali e il lavoro domestico.

BIBLIOGRAFIA

- ADLER A. *Cos'è la psicologia individuale*, 1976 successivamente pubblicato con il titolo *Cosa la vita dovrebbe significare per voi*, 1994
- AA.VV *Da Taylor a Ford. Appunti per lo studio dello «scientific management» e della catena di montaggio*, Ediesse, 2006
- BALLARINI P., *Promozione del benessere e della qualità della vita*, Rivista di studi Rogersiani -1999
- BANDURA A, *Autoefficacia: teoria e applicazioni*, 2000
- BARBARANELLI C. *Analisi dei dati*. 2003
- CERINO A. (a cura di), *Ford e il lavoro in serie*, Edizioni Cremonese, Roma, 1973
- DE PICCOLI N. *Salute e qualità della vita nella società del benessere. Prospettive interdisciplinari*, 2014
- GAMBINI P, *Introduzione alla Psicologia*, 2004
- GIANNANTONIO M., “*Mi vado bene? autostima e assertività*” , 2009
- GOSETTI, “*Giovani e società dei lavori. Una ricerca fra gli studenti dell'Università di Verona*”, 2008
- GOSETTI, *Lavoro e lavori: Strumenti per comprendere il cambiamento*, 2012.
- HACKETT, G., BETZ N. E. *An exploration of the mathematics selfefficacy/mathematics performance correspondence. Journal of Research in Mathematics Education*, 1989
- HØRNQUIST JO: *Quality of life: concept and assessment*. Scand J Soc Med, 18:69, 1989
- LAPAN, R. T., BOGGS, K. R., MORRILL, W. H. *Self efficacy as a mediator of investigative and realistic general occupational themes on the Strong-Campbell Interest Inventory. Journal of Counseling Psychology*, 1989
- LEHMAN A.F., *Strumenti per la misura della qualità della vita nelle malattie mentali*, 1999
- LENT, R. W., BROWN, S. D., HACKETT, G. *Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. Journal of Vocational Behaviour*, 1994
- LENT, R. W., LOPEZ, F. G., BIESCHKE, K. J. *Mathematics self-efficacy: Sources and relation to science-based career choice. Journal of Counseling Psychology*, 1991

- MASLOW, A. H. [*Motivazione e personalità*](#), 2010
- MCKENNA SP: *Measuring quality of life in schizophrenia*. Eur Psychiatry, 1997.
- NEGRI E., *Motivarsi e Motivare*, su <http://www.psicopedagogie.it/motivarsi.html>
- PIUMATTI G e altri, *La transizione all'età adulta tra i giovani del nord e del sud Italia: lo studio di due casi*, XXVII Congresso AIP – Sezione di Psicologia dello Sviluppo e dell'Educazione, 2014
- PORCARO ET AL, *Lavori di Qualità per i Giovani*, Pubblicazione del Forum Europeo della Gioventù, 2014
- ROLLA F, *Piacere non piacersi*, 2006
- SORESÌ S. E NOTA L., *Autoefficacia nelle scelte*, 2000
- ZANI e CICOGNANI, *Psicologia della Salute*, 2000.
- ZURLA P., [*Società moderna e discorso sociologico. Da Saint Simon a Weber*](#), 2012

SITOGRAFIA

http://www.studiocataldi.it/guide_legali/rapporto_di_lavoro/differenze-fra-subordinato-ed-autonomo.asp

http://www.tgcom24.mediaset.it/economia/la-crisi-degli-autonomi-posti-di-lavoro-persi-e-rischio_poverta_2153655-201602a.shtml

Clic lavoro- Portale Unico della Rete Nazionale dei Servizi per le Politiche del Lavoro.

http://www.corrierecomunicazioni.it/digital/40057_smart-working-guida-per-lavoratori-e-aziende.htm

http://www.repubblica.it/economia/miojob/lavoro/2013/07/16/news/amici_parenti_e_cognoscenti_cosi_i_giovani_cercano_lavoro-140918651/

<http://www.toscana-notizie.it/-/giovani-e-lavoro-ricerca-irpet-ecco-le-figure-piu-richieste-dalle-imprese-toscane>

<http://www.unioncamere.gov.it/P42A2523C160S123/scuolalavoro-2014--quasi-3mila-ragazzi-in-stage-o-al-lavoro-per-un-giorno.htm>

¹<http://www.edenred.it/news/barometro-edenred-ipsos-2016/>

<https://www.philpoteducation.com/mod/book/view.php?id=937>

<http://www.edenred.it/news/barometro-edenred-ipsos-2016/>

RICERCHE, DOCUMENTI, STATISTICHE, GIURISPRUDENZA

IRPET, *La condizione giovanile ai tempi della crisi*, Firenze 2013

ISFOL, *Le dimensioni della qualità del lavoro – I Risultati della III indagine isfol sulla qualità del lavoro*, 2013

FONDAZIONE ISTUD, *I giovani e il lavoro: la ricerca di senso tra flessibilità e appartenenza*, , 2007

ISFOL, *Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro*, in Temi&strumenti-Ricerche e studi 41, 2007. ISFOL, *Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro*, in Temi&strumenti-Ricerche e studi 41, 2007.

Analisi socio-demografica Comune di Roma, 2003

Cass. civ., 20 aprile 1983, n. 2728

[Cass. Civ., 10 febbraio 2014, n. 2885](#)

Social Justice in the EU – Index Report 2016

Le dinamiche del mercato del lavoro: una lettura per generazione – Rapporto annuale
Istat 2016

Protocollo di costituzione dell'OMS, 22 Luglio 1946

APPENDICE

- 1.Modulo questionario dipendenti
- 2.Modulo questionario autonomi
- 3.Scala dell'empowerment

QUESTIONARIO DIPENDENTI

NOTIZIE ANAGRAFICHE

ETA':

SESSO:

TITOLO DI STUDIO: *(per ogni voce, oltre la media inf., specificare la tipologia)*

Media Inferiore
Diploma
Laurea
Specializzazione universitaria
Master
Perfezionamento
Laurea breve
Ultima classe frequentata o numero di esami universitari sostenuti

PROFESSIONE SVOLTA:

DOVE VIVE:

(indicare la città o il paese e il numero di abitanti della località in cui il soggetto vive)

CON CHI VIVE ATTUALMENTE:

DOVE VORREBBE VIVERE:

CON CHI VORREBBE VIVERE:

ATTUALMENTE HA UNA RELAZIONE STABILE?

(indagare il tipo di relazione e da quanto tempo dura)

N. DI FIGLI:

TITOLO DI STUDIO DEL PARTNER:

PROFESSIONE PARTNER:

TITOLO DI STUDIO DEI GENITORI:

PROFESSIONE DEI GENITORI:

ESPERIENZE DI VOLONTARIATO:



SI



NO

Se sì, quale attività è stata svolta, per quanto tempo e in che area

IL SUO REDDITO MENSILE E':

(indicare la fascia all'interno della quale rientra il suo reddito espresso in migliaia di euro)

- di 0.5	fra 1.5 e 2	fra 3 e 3.5	fra 4.5 e 5
fra 0.5 e 1	fra 2 e 2.5	fra 3.5 e 4	oltre 5
fra 1 e 1.5	fra 2.5 e 3	fra 4 e 4.5	

DOMANDE INTRODUTTIVE

1. Descrivere, in dettaglio, le attività che svolge durante il suo lavoro. 1b. Oltre a questa, svolge anche altre attività lavorative?
2. Quante ore dedica all'attività lavorativa? (settimanalmente)

A) ATTEGGIAMENTO VERSO L'ATTIVITA' LAVORATIVA

1. Cosa desidera per il suo futuro? Quali sono i tre desideri più importanti che vorrebbe realizzare?
2. Definisca in breve le caratteristiche del suo lavoro ideale e perché.
3. Da 0 a 10, nel suo progetto di vita, quale valore attribuisce al lavoro? *(Indagare cosa c'è prima e dopo il valore espresso)*
4. Quali sono gli aspetti del lavoro attuale che la gratificano di più e quelli che la gratificano di meno secondo un ordine di importanza?
5. Pensa che la sua attività lavorativa possa cambiare nel corso del tempo? Se sì, in che modo? E lei vorrebbe che cambiasse?
6. Quanto tempo ha impiegato per trovare lavoro? Quali strategie di ricerca ha usato? *(individualmente o di gruppo, Internet, rete di conoscenze, libri, convegni, invio spontaneo di curriculum ecc.)*
7. Henry Ford diceva: "Quando lavoriamo dobbiamo lavorare. Quando giochiamo dobbiamo giocare", lei cosa ne pensa? *(Il senso è: il lavoro e la vita sono separati. Ci avviamo verso una destrutturazione del tempo e dello spazio, così il lavoro e il tempo libero sono una cosa sola)*
8. Il tipo di lavoro che lei svolge quanto influenza la qualità della sua vita?

B) GESTIONE DEL TEMPO

1. Può descrivere una sua giornata tipo? *(Indagare se il tempo di lavoro è continuo odiluito nell'arco della giornata)*
2. Avendone la possibilità, tra le attività che già svolge a quale dedicherebbe un tempo minore e in favore di quale altra?
3. Per alcune persone "il tempo è denaro". Cosa le viene in mente in proposito?

C) UTILIZZO DEL TEMPO LIBERO

NOTE PER L'INTERVISTATORE

a) E' importante capire se l'intervistato ha una funzione attiva, passiva, o creativa- produttiva nella fruizione del tempo libero. Per esempio nel caso dello sport il soggetto frequenta palestre, campi sportivi, o invece vede il calcio in tv, oppure organizza, gestisce, ecc. Lo stesso per la musica e per le altre attività che dovessero emergere.
b)Indagare se tutte le attività descritte vengono svolte in gruppo o individualmente.

1. Quali sono le attività che preferisce svolgere nel tempo libero? E perché?
2. Che genere di libri preferisce leggere? Quanti libri, in media, legge in un mese? E per quanto riguarda le riviste?
3. Che genere di film preferisce andare a vedere? Quante volte, in media, va al cinema in un mese?
4. Che genere di musica ascolta?
5. Suona uno strumento?
6. Quante volte, in media, in un anno le capita di andare a vedere una mostra, un concerto o di partecipare ad una conferenza? Di che tipo?
7. Quante volte, in media, in un mese pranza o cena fuori casa? Che tipo di ristorante sceglie?
8. Pratica abitualmente attività sportiva? Se sì, di che tipo e dove.
9. Quante ore, in media, dedica alla settimana per la cura del suo corpo? In che modo? (palestre, centri estetici, ecc.)
10. Quali programmi televisivi preferisce? Perché?
11. Quante volte, in media, in un anno va in vacanza? Quali mete sceglie? Che tipo di attività preferisce svolgere?
12. Quale sarebbe la sua vacanza ideale o il suo "viaggio nel cassetto"?
13. Svolge attività di volontariato? Se sì, per quale motivo?
14. Fa parte di qualche associazione? Se sì che tipo di attività svolge? *(Indagare il tipodi associazione se laica o religiosa)*
15. Il denaro ha un ruolo nell'organizzazione del suo tempo libero? Se sì, quale?
16. Guardandosi attorno quali pensa siano le attività che si svilupperanno maggiormente nel tempo libero nel prossimo futuro?

17. Alcuni studiosi parlano dell'ozio come di un momento "creativo", lei cosa ne pensa? *(l'ozio è da intendersi come "Otium" che per i latini era: dedicarsi all'attività intellettuale, alla contemplazione, agli aspetti non concreti della vita.*

D) GESTIONE DEL DENARO

1. Cosa associa alla parola "denaro"?
2. Ritene che la sua attività lavorativa le permetta di fare progetti a lunga scadenza o investimenti che si protraggono nel tempo (mutui, rate, ecc.)? Se sì, di che tipo? Se no, perché?
3. Ritene utile investire il suo denaro? Se sì, quali investimenti ritiene più validi? *(Fondi comuni d'investimento, azioni, polizza vita)*
4. Riesce a risparmiare una parte dei suoi guadagni in vista di eventi imprevisi? Se sì, in che modo?
5. Ha pensato di costruire una pensione integrativa? Se sì, in quale forma?
6. Lei, mediamente, programma i suoi acquisti o compra ciò che le serve all'occorrenza? Quali forme di pagamento utilizza? *(contanti, rate, carta di credito, bancomat, ecc.)*
7. Se avesse due milioni di euro come li utilizzerebbe? *(indagare area del desiderio)*
8. Il denaro, per lei, è una fonte di preoccupazione?
9. Ritene adeguato il rapporto tra tempo speso e denaro ricavato?
10. Ritene adeguato il rapporto tra tempo/impegno e soddisfazione ricavata?
11. Negli ultimi anni in America è notevolmente aumentato il fenomeno del "debito" giovanile, attraverso la possibilità data a persone giovani di utilizzare carte di credito. Cosa ne pensa? *(Indagare la percezione del debito)*
12. Ha recentemente contratto dei debiti? Se sì per quale acquisto o investimento?
13. Ha avuto una "paghetta" da giovane? Se sì come la gestiva?
14. Avere o no la "paghetta" ha influenzato il suo modo attuale di gestione del denaro?

E) ATTEGGIAMENTO E VALORI TRASMESSI DALLA FAMIGLIA CIRCA IL LAVORO

1. Qual è l'atteggiamento della sua famiglia rispetto alla sua condizione lavorativa attuale?
2. Quali sono le somiglianze e le differenze tra lei e la sua famiglia circa il significato che attribuite al lavoro?
3. Che tipo di percezione le ha trasmesso la sua famiglia rispetto all'ambiente esterno?
4. In che misura la sua famiglia ha influenzato la scelta della sua carriera scolastica e quali sono state le modalità? *(consigli, orientamento, agire direttamente)?*
5. In famiglia si discuteva e si discute di scuola e/o di lavoro? *(Indagare l'esistenza di un progetto)*

6. Cosa si aspetta dalla sua famiglia in questo momento?
7. E la sua famiglia cosa si aspetta da lei?

QUESTIONARIO AUTONOMI

NOTIZIE ANAGRAFICHE

ETA':

SESSO:

TITOLO DI STUDIO: *(per ogni voce, oltre la media inf., specificare la tipologia)*

Media Inferiore
Diploma
Laurea
Specializzazione universitaria
Master
Perfezionamento
Laurea breve
Ultima classe frequentata o numero di esami universitari sostenuti

PROFESSIONE SVOLTA:

DOVE VIVE:

(indicare la città o il paese e il numero di abitanti della località in cui il soggetto vive)

CON CHI VIVE ATTUALMENTE:

DOVE VORREBBE VIVERE:

CON CHI VORREBBE VIVERE:

ATTUALMENTE HA UNA RELAZIONE STABILE?

(indagare il tipo di relazione e da quanto tempo dura)

N. DI FIGLI:

TITOLO DI STUDIO DEL PARTNER:

PROFESSIONE PARTNER:

TITOLO DI STUDIO DEI GENITORI:

PROFESSIONE DEI GENITORI:

ESPERIENZE DI VOLONTARIATO:  SI  NO

Se sì, quale attività è stata svolta, per quanto tempo e in che area

IL SUO REDDITO MENSILE E':

(indicare la fascia all'interno della quale rientra il suo reddito espresso in migliaia di Euro)

- di 0.5	fra 1.5 e 2	fra 3 e 3.5	fra 4.5-5
fra 0.5 e 1	fra 2 e 2.5	fra 3.5 e 4	oltre 5
fra 1 e 1.5	fra 2.5 e 3	fra 4 e 4.5	

DOMANDE INTRODUTTIVE

1. Descrivere, in dettaglio, le attività che svolge durante il suo lavoro. 1b. Oltre a questa, svolge anche altre attività lavorative?
2. Quante ore dedica all'attività lavorativa? (settimanalmente)

A) ATTEGGIAMENTO VERSO L'ATTIVITA' LAVORATIVA

1. Cosa desidera per il suo futuro? Quali sono i tre desideri più importanti che vorrebbe realizzare?
2. Definisca in breve quali sono le caratteristiche del suo lavoro ideale e perché.
3. Da 0 a 10, nel suo progetto di vita, quale valore attribuisce al lavoro? *(Indagare cosa c'è prima e dopo il valore espresso)*
4. Quali sono gli aspetti del lavoro attuale che la gratificano di più e quelli che la gratificano di meno, secondo un ordine di importanza?
5. Pensa che la sua attività lavorativa possa cambiare nel corso del tempo? Se sì, in che modo? E lei vorrebbe che cambiasse?
6. Quanto tempo ha impiegato per "creare e dare forma" al suo lavoro? Quali strategie di ricerca ha usato? *(individualmente o di gruppo, Internet, rete di conoscenze, libri, convegni, invio spontaneo di curriculum ecc.)*

7. Henry Ford diceva: "Quando lavoriamo dobbiamo lavorare. Quando giochiamo dobbiamo giocare", lei cosa ne pensa? *(Il senso è: il lavoro e la vita sono separati. Ci avviciniamo verso una destrutturazione del tempo e dello spazio, così il lavoro e il tempo libero sono una cosa sola).*
8. Il tipo di lavoro che lei svolge quanto influenza la qualità della sua vita?

B) GESTIONE DEL TEMPO

1. Può descrivere una sua giornata tipo? *(Indagare se il tempo di lavoro è continuo odiluito nell'arco della giornata)*
2. Ritene sufficiente il tempo che dedica all'attività lavorativa rispetto agli impegni che ha? *(In entrambe le possibili risposte approfondire le motivazioni)*
3. Avendone la possibilità, tra le attività che già svolge a quale dedicherebbe un tempo minore e in favore di quale altra?
4. Ci sono attività che delega agli altri? Se sì, quali sono?
5. Per alcune persone "il tempo è denaro". Cosa le viene in mente in proposito?

C) UTILIZZO DEL TEMPO LIBERO

NOTE PER L'INTERVISTATORE

a) E' importante capire se l'intervistato ha una funzione attiva, passiva, o creativa-produttiva nella fruizione del tempo libero. Per esempio nel caso dello sport il soggetto frequenta palestre, campi sportivi, o invece vede il calcio in tv, oppure organizza, gestisce, ecc. Lo stesso per la musica e per le altre attività che dovessero emergere.

b) Indagare se tutte le attività descritte vengono svolte in gruppo o individualmente.

1. Quali sono le attività che preferisce svolgere nel tempo libero? E perché?
2. Che genere di libri preferisce leggere? Quanti libri, in media, legge in un mese ? E per quanto riguarda le riviste?
3. Che genere di film preferisce andare a vedere? Quante volte, in media, va al cinema in un mese ?
4. Che genere di musica ascolta?
5. Suona uno strumento?
6. Quante volte, in media, in un anno le capita di andare a vedere una mostra, un concerto o di partecipare ad una conferenza? Di che tipo?
7. Quante volte, in media, in un mese pranza o cena fuori casa? Che tipo di ristorante sceglie?
8. Pratica abitualmente attività sportiva? Se sì, di che tipo e dove.
9. Quante ore, in media, dedica alla settimana per la cura del suo corpo? In che modo? (palestre, centri estetici, ecc.)

10. Quali programmi televisivi preferisce? Perché?
11. Quante volte, in media, in un anno va in vacanza? Quali mete sceglie? Che tipo di attività preferisce svolgere?
12. Quale sarebbe la sua vacanza ideale o il suo “viaggio nel cassetto”?
13. Svolge attività di volontariato? Se sì, per quale motivo?
14. Fa parte di qualche associazione? Se sì che tipo di attività svolge? (*Indagare il tipo di associazione se laica o religiosa*)
15. Il denaro ha un ruolo nell'organizzazione del suo tempo libero? Se sì, quale?
16. Guardandosi attorno quali pensa siano le attività che si svilupperanno maggiormente nel tempo libero nel prossimo futuro?
17. Alcuni studiosi parlano dell'ozio come di un momento “creativo”, lei cosa ne pensa? (*l'ozio è da intendersi come “Otium” che per i latini era: dedicarsi all'attività intellettuale, alla contemplazione, agli aspetti non concreti della vita*).

D) GESTIONE DEL DENARO

1. Cosa associa alla parola “denaro”?
2. Quanto tempo passa, in media, fra la sua prestazione professionale e il pagamento della medesima? Se il pagamento non è immediato, questo quanto influisce sulla sua gestione finanziaria?
3. Ritene che la sua attività lavorativa le permetta di fare progetti a lunga scadenza o investimenti che si protraggono nel tempo (mutui, rate, ecc.)? Se sì, di che tipo? Se no, perché?
4. Ritene utile investire il suo denaro? Se sì, quali investimenti ritiene più validi? (*Fondi comuni d'investimento, azioni, polizza vita*)
5. Riesce a risparmiare una parte dei suoi guadagni in vista di eventi imprevisi? Se sì, in che modo?
6. Ha pensato di costruire una pensione integrativa? Se sì, in quale forma?
7. Lei, mediamente, programma i suoi acquisti o compra ciò che le serve all'occorrenza? Quali forme di pagamento utilizza? (*contanti, rate, carta di credito, bancomat, ecc.*)
8. Se avesse due milioni di euro come li utilizzerebbe? (*indagare area del desiderio*)
9. Il denaro, per lei, è una fonte di preoccupazione?
10. Ritene adeguato il rapporto tra tempo speso e denaro ricavato?
11. Ritene adeguato il rapporto tra tempo/impegno e soddisfazione ricavata?
12. Negli ultimi anni in America è notevolmente aumentato il fenomeno del “debito” giovanile, attraverso la possibilità data a persone giovani di utilizzare carte di credito. Cosa ne pensa? (*Indagare la percezione del debito*)
13. Ha recentemente contratto dei debiti? Se sì per quale acquisto o investimento?
14. Ha avuto una “paghetta” da giovane? Se sì, come la gestiva?
15. Avere o no la “paghetta” ha influenzato il suo modo attuale di gestione del denaro?

E) ATTEGGIAMENTO E VALORI TRASMESSI DALLA FAMIGLIA CIRCA IL LAVORO

1. Qual è l'atteggiamento della sua famiglia rispetto alla sua condizione lavorativa attuale?
2. Quali sono le somiglianze e le differenze tra lei e la sua famiglia circa il significato che attribuite al lavoro?
3. Che tipo di percezione le ha trasmesso la sua famiglia rispetto all'ambiente esterno?
4. In che misura la sua famiglia ha influenzato la scelta della sua carriera scolastica e quali sono state le modalità? (consigli, orientamento, agire direttamente)?
5. In famiglia si discuteva e si discute di scuola e/o di lavoro? (Indagare l'esistenza di un progetto)
6. Ci sono lavoratori autonomi nella sua famiglia o nella rete amicale che l'hanno influenzata nella scelta del lavoro? Se sì, in che modo? (Indagare a che livello, se negli atteggiamenti, valori o solo operativamente).
7. Cosa si aspetta dalla sua famiglia in questo momento?
8. E la sua famiglia cosa si aspetta da lei?

SCALA DELL'EMPOWERMENT

TROVERÀ ORA UN ELENCO DI AFFERMAZIONI SU CUI LE CHIEDIAMO DI DARE UN GIUDIZIO:

Se lei è TOTALMENTE IN DISACCORDO	barri la casella n°1
Se lei è IN DISACCORDO	barri la casella n°2
Se lei è PARZIALMENTE IN DISACCORDO	barri la casella n°3
Se lei è PARZIALMENTE IN ACCORDO	barri la casella n°4
Se lei è IN ACCORDO	barri la casella n°5
Se lei è TOTALMENTE IN ACCORDO	barri la casella n°6

1. Non trovo il modo di risolvere alcuni dei miei problemi. 1 2 3 4 5 6
2. Ho scarso controllo sulle cose che mi accadono. 1 2 3 4 5 6
3. Ciò che mi accadrà in futuro dipenderà soltanto da me. 1 2 3 4 5 6
4. Penso sia disonorevole lasciare a metà qualcosa che ho iniziato. 1 2 3 4 5 6
5. Penso di avere buone possibilità di raggiungere gli obiettivi che
mi sono posto nella vita. 1 2 3 4 5 6
6. Mi piace avere influenza sulle azioni degli altri. 1 2 3 4 5 6
7. Penso che ciò che mi accade nella vita sia molto determinato dal
potere degli altri. 1 2 3 4 5 6
8. Quando ottengo quello che desidero di solito è perché ho lavorato
duramente per ottenerlo. 1 2 3 4 5 6
9. È molto difficile parlare in pubblico. 1 2 3 4 5 6
10. Spesso le persone seguono le mie idee. 1 2 3 4 5 6
11. Penso che ci siano già tante persone che si occupano dei problemi
politici e sociali che è inutile che me ne occupi anch'io. 1 2 3 4 5 6

12. Non vale la pena di partecipare ad una battaglia politica o sociale
se non si è sicuri di vincerla. 1 2 3 4 5 6
13. Talvolta ho l'impressione che gli altri non mi considerino. 1 2 3 4 5 6
14. C'è poco o nulla che io possa fare per evitare lo scoppio di
una guerra. 1 2 3 4 5 6
15. Il fine giustifica i mezzi. 1 2 3 4 5 6
16. L'unica cosa di cui si può essere sicuri oggi è che non si può
essere sicuri di nulla. 1 2 3 4 5 6
17. Tutto è relativo e proprio non ci sono regole precise in base
alle quali vivere. 1 2 3 4 5 6
18. È preferibile essere un leader che un gregario. 1 2 3 4 5 6
19. La politica è troppo complicata per una persona come me. 1 2 3 4 5 6

NOTAS

1

ⁱⁱ.-Gosetti, *Lavoro e lavori: Strumenti per comprendere il cambiamento*, 2012.

ⁱⁱⁱ

^{iv}AA.VV *Da Taylor a Ford. Appunti per lo studio dello «scientific management» e della catena di montaggio*, Ediesse, 2006

^v Gosetti (a cura di), *Lavoro e lavori. Strumenti per comprendere il cambiamento*, 2011

^{vi}Zurla P., [*Società moderna e discorso sociologico. Da Saint Simon a Weber*](#), 2012

^{vii} La sociologia del lavoro, nel corso di questi ultimi anni, ha acquisito la consapevolezza del passaggio dalla società del lavoro alla società dei lavori, nella quale aumentano le biografie lavorative frammentate e ci si deve attrezzare per costruire un proprio percorso di lavoro, venuta meno la certezza del posto. Di questo si occupa una ricerca quantitativa che ha coinvolto un campione di 1270 studenti dell'Università di Verona, orientata a cogliere in un'ottica multidimensionale il rapporto fra studenti universitari e lavoro, le loro riflessioni sulle trasformazioni del lavoro in atto e su altri aspetti rilevanti per comprendere il posto e il significato del lavoro nei progetti di vita. "*Giovani e società dei lavori. Una ricerca fra gli studenti dell'Università di Verona*", a cura di **Gosetti G.**, con il contributo di **La Rosa M.** 2008.

^{viii}*I giovani e il lavoro: la ricerca di senso tra flessibilità e appartenenza*, FONDAZIONE ISTUD, 2007

^{ix}Cerino A. (a cura di), *Ford e il lavoro in serie*, Edizioni Cremonese, Roma, 1973

^x http://www.studiocataldi.it/guide_legali/rapporto_di_lavoro/differenze-fra-subordinato-ed-autonomo.asp

^{xi} Cass. civ., 20 aprile 1983, n. 2728

^{xii}Cass. Civ., 10 febbraio 2014, n. 2885

^{xiii}IRPET, *La condizione giovanile ai tempi della crisi*, Firenze 2013

^{xiv}http://www.tgcom24.mediaset.it/economia/la-crisi-degli-autonomi-posti-di-lavoro-persi-e-rischio-poverta_2153655-201602a.shtml

^{xv}*I giovani e il lavoro: la ricerca di senso tra flessibilità e appartenenza*, FONDAZIONE ISTUD, 2007

^{xvi}StrumentiRes - Rivista online della Fondazione Res Anno V - n° 4 - Settembre 2013

^{xvii} Clic lavoro- Portale Unico della Rete Nazionale dei Servizi per le Politiche del Lavoro.

^{xviii}http://www.corrierecomunicazioni.it/digital/40057_smart-working-guida-per-lavoratori-e-aziende.htm

^{xix}IRPET, *La condizione giovanile ai tempi della crisi*, Firenze 2013

^{xx}ISFOL, *Le dimensioni della qualità del lavoro – I Risultati della III indagine isfol sulla qualità del lavoro*, 2013

^{xxi}*Le dinamiche del mercato del lavoro: una lettura per generazione – Rapporto annuale Istat 2016*

^{xxii}*Le dinamiche del mercato del lavoro: una lettura per generazione – Rapporto annuale Istat 2016*, cit.

^{xxiii}ISFOL, cit., 2003

^{xxv} L'istituto [Bertelsmann Stiftung](#) ha agli inizi di quest'anno pubblicato il terzo rapporto annuale sulla giustizia sociale in Europa ([Social Justice in the EU – Index Report 2016](#)), curato da Daniel Schraad-Tischler e Christof Schiller. Come per gli anni precedenti, il rapporto si basa sulla misurazione del Social Justice Index, un indice composto da sei dimensioni a cui sono attribuiti punteggi e pesi differenti in base alla loro centralità e importanza rispetto al concetto di giustizia sociale. Le dimensioni riguardano: 1) prevenzione della povertà; 2) equità nell'istruzione, 3) accesso al mercato del lavoro; 4) coesione sociale e non-discriminazione, 5) salute, 6) giustizia intergenerazionale. Le differenti dimensioni sono misurate con numerosi indicatori qualitativi e quantitativi e contribuiscono a offrire una visione complessiva della situazione della giustizia sociale nell'Unione Europea.

^{xxvi} Der Spiegel, *Social Justice Index*, 2016

^{xxvii} Le Le dinamiche del mercato del lavoro: una lettura per generazione – Rapporto annuale Istat 2016

^{xxviii} http://www.repubblica.it/economia/miojob/lavoro/2013/07/16/news/amici_parenti_e_conoscenti_cosi_i_giovani_cercano_lavoro-140918651/

^{xxix} <http://www.toscana-notizie.it/-/giovani-e-lavoro-ricerca-irpet-ecco-le-figure-piu-richieste-dalle-imprese-toscane>

^{xxx} ISFOL, cit., 2013

^{xxxi} Porcaro e altri, *Lavori di Qualità per i Giovani*, Pubblicazione del Forum Europeo della Gioventù, 2014

^{xxxii} <http://www.unioncamere.gov.it/P42A2523C160S123/scuolalavoro-2014--quasi-3mila-ragazzi-in-stage-o-al-lavoro-per-un-giorno.htm>

^{xxxiii} Protocollo di costituzione dell'OMS, 22 Luglio 1946

^{xxxiv} DE PICCOLI N. *Salute e qualità della vita nella società del benessere. Prospettive interdisciplinari*, 2014

^{xxxv} ZANI e CICOGNANI, *Psicologia della Salute*, 2000.

^{xxxvi} DE PICCOLI N. cit,

^{xxxvii} BALLARINI P., *Promozione del benessere e della qualità della vita*, Rivista di studi Rogersiani -1999

^{xxxviii} Zani & Cicognani, cit, 2000

^{xxxix} Lehman A.F., *Strumenti per la misura della qualità della vita nelle malattie mentali*, 1999

^{xl} HØRNQUIST JO: *Quality of life: concept and assessment*. Scand J Soc Med, 18:69, 1989

^{xli} MCKENNA SP: *Measuring quality of life in schizophrenia*. Eur Psychiatry, 1997.

^{xlii} DE PICCOLI N., cit. 1994

^{xliii} ZANI E CICOGNANI, cit., 2000

^{xliv} BALLARINI P., cit, Rivista di studi Rogersiani -1999

^{xlv} PIUMATTI G e altri, *La transizione all'età adulta tra i giovani del nord e del sud Italia: lo studio di due casi*, XXVII Congresso AIP – Sezione di Psicologia dello Sviluppo e dell'Educazione, 2014

^{xlvi} ADLER A. *Cos'è la psicologia individuale*, 1976 successivamente pubblicato con il titolo *Cosa la vita dovrebbe significare per voi*, 1994

^{xlvii} Vedi anche infra, cap. 3 par. 3.2.

^{xlviii}Si differenzia dal locus of control esterno posseduto da parte di coloro che credono che gli eventi della vita siano il risultato fattori esterni imprevedibili quali il caso o la fortuna. Quest'ultimi soggetti avranno misure di soddisfazione personale più basse.

^{xlix}*I giovani e il lavoro: la ricerca di senso tra flessibilità e appartenenza*, FONDAZIONE ISTUD, 2007, cit.

^lADLER A. cit,

^{li} <http://www.edenred.it/news/barometro-edenred-ipsos-2016/>

^{lii}Analisi socio-demografica Comune di Roma, 2003

^{liii}ISFOL, cit, 2013

^{liv}IRPET, *La condizione giovanile ai tempi della crisi*, cit.

^{lv}ISTAT, Rapporto Annuale, 2016 - La crescente articolazione dei percorsi di istruzione e ingresso nel mercato del lavoro

^{lvi} <https://www.philpoteducation.com/mod/book/view.php?id=937>

^{lvii} <http://www.edenred.it/news/barometro-edenred-ipsos-2016/>

^{lviii}MASLOW, A. H. *Motivazione e personalità*, 2010

^{lix}GAMBINI P, *Introduzione alla Psicologia*, 2004

^{lx}NEGRI E., *Motivarsi e Motivare*, su <http://www.psicopedagogie.it/motivarsi.html>

^{lxi}GIANNANTONIO M., “*Mi vado bene? autostima e assertività*”, 2009

^{lxii}ROLLA F, *Piacere non piacersi*, 2006

^{lxiii}BANDURA A, *Autoefficacia: teoria e applicazioni*, 2000

^{lxiv}Vedi anche *supra* cap. 2 par. 2.2.

^{lxv}SORESI S. E NOTA L., *Autoefficacia nelle scelte*, 2000

^{lxvi}ISFOL, *Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro*, in *Temi&strumenti-Ricerche e studi* 41, 2007.

^{lxvii}LAPAN, R. T., BOGGS, K. R., MORRILL, W. H. *Self efficacy as a mediator of investigative and realistic general occupational themes on the Strong-Campbell Interest Inventory*. *Journal of Counseling Psychology*, 1989 o anche:

LENT, R. W., LOPEZ, F. G., BIESCHKE, K. J. *Mathematics self-efficacy: Sources and relation to science-based career choice*. *Journal of Counseling Psychology*, 1991

^{lxviii}LENT, R. W., LOPEZ, F. G., BIESCHKE, K. *ibidem*

^{lxix}BARBARANELLI C. *Analisi dei dati*. 2003

^{lxx}HACKETT, G., BETZ N. E. *An exploration of the mathematics selfefficacy/mathematics performance correspondence*. *Journal of Research in Mathematics Education*, 1989

^{lxxi}LENT, R. W., BROWN, S. D., HACKETT, G. *Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance*. *Journal of Vocational Behaviour*, 1994

^{lxxii}LENT, R. W., BROWN, S. D., HACKETT, G. *ibidem*

^{lxxiii}BANDURA A., cit,